

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación



**LA TOMA DE DECISIONES EN LOS SISTEMAS DE
AUTOAYUDA Y ASESORAMIENTO VOCACIONAL (SAV-R Y
SAVI-2000): PROPUESTA Y VALIDACIÓN DE UN MODELO DE
DECISIÓN VOCACIONAL**

**MEMORIA PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTOR
PRESENTADA POR**

María Luisa López González

Bajo la dirección del docto

Francisco Rivas Martínez

Madrid, 2004

ISBN: 84-669-2657-7

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
Dpto. de Psicología Evolutiva y de la Educación



**LA TOMA DE DECISIONES EN LOS SISTEMAS
DE AUTOAYUDA Y ASESORAMIENTO
VOCACIONAL (SAV-R y SAVI-2000)**
**Propuesta y validación de un Modelo de decisión
Vocacional**

TESIS DOCTORAL

Presentada por:

María Luisa López González

Dirigida por:

Dr. D. Francisco Rivas Martínez

JUNIO, 2004

TESIS DOCTORAL

**LA TOMA DE DECISIONES EN LOS
SISTEMAS DE AUTOAYUDA Y
ASESORAMIENTO VOCACIONAL (SAV-R y
SAVI-2000)**

**Propuesta y validación de un Modelo de Decisión
Vocacional**

Presentada por María Luisa López González

Dirigida por Dr. D. Francisco Rivas Martínez

JUNIO, 2004

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
--------------------------	----------

PARTE I. FUNDAMENTACION TEÓRICA: LA TOMA DE DECISIONES VOCACIONALES.

1.- CONDUCTA Y ASESORAMIENTO VOCACIONAL	7
1.1. CONDUCTA VOCACIONAL: CONTENIDO CENTRAL DE LA PSICOLOGÍA VOCACIONAL.....	11
Conducta vocacional: proceso de socialización	13
Procesos Sociogénicos y Psicogénicos: explicación de la conducta vocacional	13
Codeterminantes de la conducta vocacional.....	14
NOTAS DE LA CONDUCTA VOCACIONAL	16
1.2. ASESORAMIENTO VOCACIONAL	18
ASESORAMIENTO VOCACIONAL: CONCEPTUALIZACIÓN FUNCIONAL	19
Enfoque vs Teoría vocacional	20
ENFOQUE CONDUCTUAL COGNITIVO DEL ASESORAMIENTO	21
El asesoramiento: proceso de Enseñanza/ Aprendizaje.....	23
Resolución de problemas: La Toma de Decisiones Vocacionales	26
1.3 AUTOAYUDA Y ASESORAMIENTO VOCACIONAL	28
Autoayuda psicológica: análisis polisémico.....	28
AUTOAYUDA VOCACIONAL	29
Programas de asesoramiento que utilizan la autoayuda	30
Sistemas de asesoramiento basados en la autoayuda.....	32
1.4. SISTEMAS DE AUTOAYUDA Y ASESORAMIENTO VOCACIONAL (SAAV)	34
SISTEMAS SAAV: ENFOQUE CONDUCTUAL COGNITIVO DEL ASESORAMIENTO VOCACIONAL	34
SISTEMAS SAAV: TECNOLOGÍA DE AUTOAYUDA BASADA EN PROCESOS E/A	35
Sistemas SAAV Estructura del sistema de autoayuda vocacional	35
Sistemas SAAV: Fases de exploración y evaluación	37
Sistemas SAAV: Contenidos e instrumentación psicológica	38
BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS MATERIALES SAAV.....	40
2.- LA TOMA DE DECISIONES VOCACIONALES	43
2.1. TEORIA DE LA DECISIÓN.....	43
LA TOMA DE DECISIONES: TEORÍA Y PRÁCTICA	44
ELECCIÓN VS TOMA DE DECISIONES VOCACIONALES	49
IMPEDIMENTOS EN LA TOMA DE DECISIONES	51
Barreras en la elección vocacional	51
Indecisión vocacional.....	52
Evaluación de la IVC en los sistemas SAAV: indicadores vocacionales	55
2.2. ASESORAMIENTO Y TOMA DE DECISIONES	56
ENFOQUES DE ASESORAMIENTO Y TOMA DE DECISIONES	56
MODELOS DE TOMA DE DECISIONES VOCACIONALES.....	57

TOMA DE DECISIONES EN EL ENFOQUE CONDUCTUAL COGNITIVO	60
La Toma de Decisiones Vocacionales como Resolución de problemas.....	62
DIFICULTADES EN LA TOMA DE DECISIONES VOCACIONALES.	64
CREENCIAS RESPECTO A LA TOMA DE DECISIONES	67
2. 3 PROCESO DE TOMA DE DECISIONES	69
SITUACIÓN DE ELECCIÓN	70
Parámetros codeterminantes endógenos en la Situación de Elección.....	70
Parámetros codeterminantes exógenos en la Situación de Elección.....	72
PROBLEMA VOCACIONAL.....	74
Planteamiento constructivista del Problema vocacional.....	79
REFERENTES VOCACIONALES	80
Referentes Vocacionales relevantes: Grupos Vocacionales	81
Grupos Vocacionales: Patrones Vocacionales	83
Referentes Vocacionales Personales: Fases de la Conducta Vocacional.....	84
SITUACIÓN VOCACIONAL.....	85
Situación Vocacional, base de la toma de decisiones en los SAAV.....	86
LA ELECCION VOCACIONAL: PUNTO FINAL DEL PROCESO	87
3. EL ADOLESCENTE, SUJETO DECISOR.....	89
ADOLESCENCIA Y JUVENTUD: PERIODO ÁLGIDO DE CAMBIOS	90
EL PENSAMIENTO ADOLESCENTE	92
Inteligencia y capacidades	94
Aptitudes	94
CONOCIMIENTO DE SÍ MISMO	95
Cognición vocacional	95
Personalidad	97
Autoeficacia vocacional	98
DESARROLLO VOCACIONAL	99
Intereses.....	105
Madurez vocacional	106
Toma de decisiones	107
Temporalidad	107
Construcción de la identidad en la adolescencia	108
NOTAS SOCIOPERSONALES DE LA ADOLESCENCIA.....	111
Valores hacia el mundo del trabajo	114
A MODO DE CONCLUSIONES PARA EL ASESORAMIENTO VOCACIONAL	116

PARTE II. EXPERIMENTAL/APLICADA

INTRODUCCIÓN	119
---------------------------	------------

ESTUDIO 1: INDICADORES RELEVANTES PARA LA TOMA DE DECISIONES VOCACIONALES EN EL SAV-R 96

OBJETIVO DEL ESTUDIO	121
Objetivos Específicos.....	121
PROBLEMA OBJETO DE ESTUDIO	122
Antecedentes	122
1.A. DETERMINAR LOS INDICADORES DE LA CONDUCTA VOCACIONAL (REFERENTE PERSONAL) QUE INTERVIENEN EN LA TOMA DE DECISIONES	123
A) FASE I: DESARROLLO VOCACIONAL.....	123
B) FASE II: COGNICIÓN VOCACIONAL	134
C) FASE III: INDICADORES : BIODATOS / MOTIVACIONES/ REALIZACIONES.....	137

D) FASE IV: INDECISIÓN.....	138
E) FASE V: CAPACIDADES BÁSICAS PARA EL ESTUDIO	138
1.B. DETERMINAR LOS REFERENTES EXTERNOS (PATRONES) DE LOS DIFERENTES GRUPOS VOCACIONALES, DE LOS RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN REALIZADOS EN NUESTRO MEDIO CON LOS SISTEMAS DE AUTOAYUDA	144
GRUPOS VOCACIONALES	144
A) INDICADORES: PATRONES DE DESARROLLO VOCACIONAL	144
B) INDICADORES : PATRONES COGNICIÓN VOCACIONAL.....	148
C) INDICADORES : PATRÓN VOCACIONAL BIODATOS / MOTIVACIONES/ REALIZACIONES.....	150
D) INDICADORES: INDECISIÓN VOCACIONAL.....	153
E) INDICADORES: PATRÓN VOCACIONAL CAPACIDADES BÁSICAS PARA EL ESTUDIO	153
CONCLUSIONES	156
 <u>ESTUDIO 2: ASESORAMIENTO SAV-R: COMPORTAMIENTO DIFERENCIAL DE LOS INDICADORES VOCACIONALES</u>	<u>157</u>
OBJETIVO DEL ESTUDIO.....	157
Objetivos Específicos.....	157
Hipótesis de Trabajo.....	157
DATOS EMPLEADOS PARA EL ESTUDIO.....	158
INTRODUCCION	159
2.A. OBTENCIÓN DE DATOS DEL SAV-R (96) EN ESTUDIANTES DE SECUNDARIA	160
INSTRUMENTACIÓN SAV-R 96. DESCRIPCIÓN Y JUSTIFICACIÓN.....	160
APLICACIÓN DE SAV-R 96	161
Condiciones de la intervención	161
Preparación de los Colaboradores de investigación	161
DATOS DESCRIPTIVOS DE LA APLICACIÓN	162
COMENTARIO GENERAL	163
2.B CALIBRAR Y SELECCIONAR LAS VARIABLES DEL ASESORAMIENTO VOCACIONAL QUE INTERVIENEN EN LA TOMA DE DECISIONES EN EL SAV-R (96).....	164
MUESTRAS: SELECCIÓN, FILTROS Y FICHEROS	164
ESTUDIO DE CALIBRACIÓN: Submuestras de contraste	165
COMPOSICIÓN DE SUBMUESTRAS, FICHERO, FILTROS, HIPÓTESIS DE TRABAJO Y NÚMERO DE SUJETOS	167
MUESTRA DE TRABAJO.....	169
Descripción de la composición de la muestra de trabajo.....	169
INDICADORES VOCACIONALES EFICACES PARA LA TOMA DE DECISIONES.....	171
ESTUDIO DE CONTRASTE T. Todas las fases e indicadores.	173
ESTUDIO DE CONTRASTE 1. Situación vocacional en fases seleccionadas SAV-R.	174
ESTUDIO DE CONTRASTE 2. Situación vocacional en fases seleccionadas SAV-R.	175
ESTUDIO DE CONTRASTE 3 Situación vocacional en fases seleccionadas SAV-R.....	176
ESTUDIO DE CONTRASTE 4. Selección de sujetos “élite” SAV-R.	177
CONCLUSIONES	179
 <u>ESTUDIO 3: PROPUESTA Y VALIDACION DE UN MODELO DE TOMA DE DECISIONES VOCACIONALES (MTDV) BASADO EN INDICADORES EFICACES DEL SAV-R. ...</u>	<u>181</u>
OBJETIVO DEL ESTUDIO.....	181
Objetivos Específicos	181
Hipótesis de trabajo.....	181
DATOS EMPLEADOS PARA EL ESTUDIO.....	182
INTRODUCCIÓN	183

3.A. ELABORACIÓN Y PROPUESTA DE UN MODELO DE TOMA DE DECISIONES BASADO EN LOS INDICADORES EFICACES DE LAS FASES DEL SAV-R (96)	184
JUSTIFICACIÓN TEÓRICA DE UN MTD DESDE LOS RESULTADOS CON EL SAV-R	184
ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA ESTRUCTURA DE LOS INDICADORES VOCACIONALES EN EL SAVR.	187
PROPUESTA : MODELO DE TOMA DE DECISIONES VOCACIONALES TDV	189
OPERACIONALIZACIÓN DEL MODELO	190
INTERPRETACIÓN DE LA PUNTUACIÓN MTDV	193
3.B. VALIDACIÓN INTERNA DEL MTDV: DIFERENCIACIÓN	194
RESULTADOS GENERALES	194
MTDV: Resultados por Grupos Vocacionales	197
DISCRIMINACIÓN	203
Discriminación interna	203
Categorías MTDV por Grupos vocacionales	205
3.C. VALIDACIÓN PREDICTIVA DEL MTDV: SEGUIMIENTO	213
ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS CON DESARROLLO VOCACIONAL EFICAZ	213
SEGUIMIENTO DE ESTUDIANTES DE SECUNDARIA	217
Capacidad discriminativa del MTDV	218
3.D. VALIDACIÓN CONCURRENTE DEL MTDV	221
CONCLUSIONES	222
<u>ESTUDIO 4: CREENCIAS O IDEAS PREVIAS DE LOS PROFESIONALES Y ESTUDIANTES DE PSICOLOGIA SOBRE LA TOMA DE DECISIONES, EN EL ASESORAMIENTO VOCACIONAL</u>	225
OBJETIVO DEL ESTUDIO	225
Objetivos Específicos	225
Hipótesis de trabajo	225
Datos empleados para el estudio	225
INTRODUCCIÓN	226
LAS CREENCIAS O IDEAS PREVIAS DE LOS PROFESIONALES DEL ASESORAMIENTO	226
RECOGIDA DE INFORMACION: APLICACIÓN E INSTRUMENTO	226
Instrumento: Cuestionario: IDEAS SOBRE LA TOMA DE DECISIONES VOCACIONALES (ITDV)	227
Contexto de aplicación	227
Muestras de aplicación	227
Datos de las muestras	229
RESULTADOS DEL ESTUDIO EMPÍRICO	230
CONTRASTE DE LAS IDEAS PREVIAS CON EL MODELO DE TOMA DE DECISIONES VOCACIONALES DEL SAAV	232
CONCLUSIONES	234
<u>ESTUDIO 5: APORTACIONES AL ASESORAMIENTO VOCACIONAL</u>	235
OBJETIVO DEL ESTUDIO	235
DATOS EMPLEADOS PARA EL ESTUDIO	235
INTRODUCCIÓN	236
LOS SISTEMAS SAAV	236
IMPLICACIONES PARA LA PRÁCTICA DEL ASESORAMIENTO	239
CONCLUSIONES	241
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	245

ANEXOS	253
ANEXO 1: Ejemplar SAV-R 96.	
ANEXO 2: Contrato de colaboración (Estudio 2).	
ANEXO 3: Pauta de entrevista Torrent (Estudio 3).	
ANEXO 4: Documento de ideas previas sobre la toma de decisiones (Estudio 4).	
ANEXO 5: Demo SAVI-2000. Ejemplar Cuaderno de Autoayuda SAV-98. Ejemplo de un caso de MTDV del SAVI-2000.	

INDICE DE CUADROS, FIGURAS Y TABLAS

Cuadro 1.1 La conducta vocacional resultante de los factores Sociogénicos y Psicogénicos	14
Cuadro 1.2. Factores codeterminantes de la conducta Vocacional (Rivas 2003, pág 34 a 46).....	15
Cuadro 1.3: Cuadro 1.3: Inventario de Factores Vocacionales (IFV). Rivas y Pascual (2003).....	16
Cuadro 1.4. Notas de la conducta vocacional: implicaciones para la investigación e intervención.	17
Cuadro 1.5. Enfoque de asesoramiento vocacional, según Rivas (1988)	21
Cuadro 1.6. Síntesis del enfoque Conductual Cognitivo de Asesoramiento Vocacional	23
Cuadro 1.7. Nota 4 de la conducta y asesoramiento vocacional: Proceso E/A.....	23
Cuadro 1.8.. El asesoramiento vocacional según el proceso E/A. (Rivas 1988, pág. 195).....	24
Cuadro 1.9.- Enfoque de asesoramiento Conductual-Cognitivo, según rige para los sistemas SAAV	35
Cuadro 1.10.Fases e instrumentación de los SAAV.....	38
Cuadro 2.1 Clasificación de las Barreras ante la Toma de Decisiones de Swanson y Tokar (1991).....	52
Cuadro 2.2. La toma de decisiones vocacionales desde los enfoques del asesoramiento vocacional.	57
Cuadro 2.3 Modelos de Toma de Decisiones Vocacionales.....	58
Cuadro 2.4. Ideas previas Toma de Decisiones (López, 2003)	68
Cuadro 2.5.: Revisión de las fases del Proceso de Toma de Decisiones	75
Cuadro 2.6. Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales de Paterson.....	76
Cuadro 2.7.- Grupos vocacionales en función de los Intereses en los sistemas SAAV.....	81
Cuadro 3.1. Relación entre valores del trabajo (A y B) y constructos vocacionales .Martínez (1999)	96
Cuadro 3.2.- Etapas de Desarrollo Vocacional de Ginzberg, Ginsburg, Axelrad y Herma (1951)	100
Cuadro 3.3. Proposiciones de la teoría de Super et al. 1996, según Guichard y Huteau (2001).....	102
Cuadro 3.4.- Etapa de Exploración de desarrollo vocacional propuesto por Super,y Savickas (1996)	103
Cuadro 3.5.- Estadios en la Toma de decisiones : caracterización comportamental	104
Cuadro 3.6.- Frecuencias de las Preferencias Vocacionales en adolescentes (Iñiguez 1999).....	106
Cuadro 3.7. Reseña de algunos resultados de la investigación dirigida por Elzo (1999).	112
Cuadro 3.8.- Ámbitos básicos sociales González (1999)	113
Cuadro 1.A.1 Áreas vocacionales del CIV y PV.....	125
Cuadro 1.A.2.- Situaciones de elección posibles en el PV	129
Cuadro 1. A. 3. Mi Situación Vocacional (Rocabert, Gimeno y López), ejemplos de ítems	137
Cuadro 1.A.4.-Breve descripción de las pruebas que configuran la Fase V del SAV-R.....	140
Cuadro 1.B.1. Áreas y Grupos Vocacionales en el SAV-R 96.....	145
Cuadro 1.B.2. Patrones cognitivos del RV: plantillas de corrección para obtención de indicadores cognitivos.	149
Cuadro 1.B.3. Presenta los Patrones motivacionales de los diferentes Grupos Vocacionales.....	151
Cuadro 2.B.1 Variables que se toman como potenciales indicadores para el modelo de decisiones.....	164
Cuadro 3.A.1.- Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales. Explicitación de los indicadores, valores relativos de cada Situación Vocacional evaluada en el SAV-R y ponderaciones relativas.	190
Cuadro 3.B.1. Variación de los Indicadores Concordancia y Cognición en los subgrupos Alto y Bajo ..	196
Cuadro 5.1. Comparación Sistemas SAV-R (1996) y SAAV (1998, 2003).....	237
Figura 1.1. Estructura funcional del los sistemas SAAV.	36
Figura 1.2. Estructura de los sistemas SAAV, mostrada en una pantalla del SAAVI-2000.....	36
Figura 2.1. Composición del constructo Indecisión Vocacional Compleja (IVC)	55
Figura 2.2. Modelo clasificatorio de las dificultades en la toma de decisiones, según Gati et al (1996)...	64
Figura 2.3. Dominios de cognición que envuelven la elección de carrera (Sampson, Peterson, Lenz y Read, 1992).	77
Figura 2.4.: Ciclo CASVE (Comunicación, Análisis, Síntesis, Valoración y Habilidades de Ejecución (Sampson, Peterson, Lenz y Read, 1992).....	77
Figura 2.5. Configuración secuencial del Problema Vocacional en el proceso de TDV	79
Figura 2.6. Situación Vocacional, Referentes y Elección Vocacional en el Proceso TDV	85
Figura 3.1. Evolución secuencial de la Toma de Decisiones Vocacionales	105
Figura 1.A.1 Muestra de resultados de la Hoja de respuestas del CIV (autocorrección) con expresión de los cuatro indicadores de los intereses dominantes (puntuaciones mayores ordenadas: 1º, 2º, 3º y 4º)	124
Figura 1.A.2. Hoja de respuestas del PV, en el SAV-R (96).....	128
Figura 1.A.3. Rejilla vocacional (simple) del SAV-R.	135
Figura 1.A.4. Indicadores de corrección de la Plantilla RV del Grupo Vocacional Deportivo.	136
Figura 1.A.5- Ejemplos de las pruebas aptitudinales del SAV-R (versión experimental, 1996).....	140

Figura 1.A.6.- Cálculo de los indicadores de capacidades a partir de las pruebas aptitudinales	142
Figura 1.A.7. Expresión de dominio o porcentaje de problemas resueltos en la Fase V del SAV-R	143
Figura 2.B.1: Diagrama de selección en el estudio de calibración	166
Figura 3.A.1. Diagrama del MTDV, desde la instrumentación del SAV-R y su concreción de los indicadores que entran en el modelo	192
Figura 3.B.1. Representación topográfica del AMD según Análisis discriminante MTDV, Categorías : Alto, Medio, Bajo.....	204
Figura 3.B.2. Representación topográfica del AMD, según Analisis discriminante MTDV: BAJO x Grupos vocacionales.....	207
Figura 3.B.3. Representación topográfica del AMD, según Analisis discriminante MTDV MEDIO x Grupos vocacionales.....	209
Figura 3.B.4. Representación topográfica del AMD, según Analisis discriminante MTDV ALTO x Grupos vocacionales.....	211
Figura 3.C.1. Representación topográfica del AMD, según Análisis discriminante MTDV ALTO x Grupos vocacionales. 3. Alto, 2. Medio y 1. Bajo.....	215
Figura 3.C.2. Representación topográfica del AMD, según Análisis discriminante MTDV. 3. Alto, 2. Medio y 1. Bajo.....	220
 Tabla 3.1.- Extracto de resultados del ensayo tipológico de Elzo (1999, Pág. 39) sobre la juventud española.....	112
Tabla 3.2. Papel del trabajo en la vida de las personas García y Ariño (2001)	113
Tabla 3.3 . Importancia que se concede en la situación de buscar trabajo . García y Ariño (2001).	114
Tabla 1.A.1. Valores promedio de las preferencias en la muestra total, según áreas fijas o libres.....	130
Tabla 1.A.2. Valores promedio en Intensidad del área dominante en el PV y ordenación en los Grupos Vocacionales.	131
Tabla 1.A.3.Datos de la Situación de elección α , β y γ , en la muestra general.	131
Tabla 1.A.4. Frecuencias y porcentajes en la Situación de elección, alfa, beta o gamma en los Grupos Vocacionales	132
Tabla 1. A.5.- Frecuencias y porcentajes de la Permanencia de los intereses en los Periodos de edad, en el PV: A) 12-14 años, B) de 15-16 años, C) de 17-18 años, y D) 19 o más años	132
Tabla 1.A.6. Índices de Contingencia, χ^2 entre CIV y PV, correspondientes a los diferentes Grupos Vocacionales.	134
Tabla 1.B.1 Patrones vocacionales de los Grupos en términos de áreas de intereses expresados o preferencias.	146
Tabla 1.B.2. Áreas vocacionales que configuran los Grupos Vocacionales, según la asociación o presencia de otras áreas afines.....	146
Tabla 1.B.3. Resultados del REX, estadísticos descriptivos de los Grupos vocacionales.	152
Tabla 1.B.4.- Pruebas e indicadores de capacidades por Grupo Vocacional: estadísticos descriptivos. .	154
Tabla 1.B.5. Resultados de los análisis de varianza para las pruebas e indicadores de Capacidades, por Grupo Vocacional.	154
Tabla 1.B.6.- Matriz de confusión del análisis discriminante para cuatro agrupaciones vocacionales ...	155
Tabla 2.A.1. Frecuencia de hombres y mujeres en la muestra de aplicación del SAV-R.....	162
Tabla 2.A.2. Distribución por edades, de los estudiantes del SAV-R	162
Tabla 2.A.3. Universidad y estudios que cursan los estudiantes del SAV-R	162
Tabla 2.A.4. Distribución de las opciones de estudios de los estudiantes del SAV-R	162
Tabla 2.A.5. Datos del asesoramiento final con el SAV-R	163
Tabla 2.B.1. Frecuencias y porcentajes por periodos de edad	169
Tabla 2.B.2 . Frecuencias y porcentajes según género de los estudiantes	169
Tabla 2.B.3. Frecuencias y porcentajes de los estudios que cursan los estudiantes	169
Tabla 2.B.4. Frecuencias y porcentajes de la optatividad en bachillerato	169
Tabla 2.B.5. Frecuencias y porcentajes del nivel educativo de las figuras familiares	170
Tabla 2.B. 6- Frecuencias y porcentajes del nivel socioeconómico familiar atribuido	170
Tabla 2.B.7. Distribución de la Muestra por Grupos vocacionales, según el Grupo Dominante en el SAV-R; Grupo Decidido (Asesoramiento) y Actual (Seguimiento cuatro años, curso 2001/2002)	170
Tabla 2.B.8. Resultados de la Situación Vocacional de los sujetos caracterizados por su Grupo Dominante, en las fases del SAV-R	171
Tabla 2.B.9. Comparación de las intereses vocacionales <i>destacados</i> (mayor puntuación en el CIV) y Área dominante (mayor puntuación en PV).	172

Tabla 2.B.10. Valores en indicadores de las Fases I, II, III y V (T)	173
Tabla 2.B.11.- Distribución de frecuencias y porcentajes de las situaciones vocacionales: Limitada / Ajustada /Ventajosa (T).....	173
Tabla 2.B.12. Valores en los indicadores de las Fases I, II, III Contraste restringido 1	174
Tabla 2.B.13.- Distribución de frecuencias y porcentajes de las <i>Situación Vocacional</i> : Limitada / Ajustada /Ventajosa , contraste 1	174
Tabla 2.B.14. Valores en los indicadores de las Fases I, II, y V. Contraste restringido 2	175
Tabla 2.B.15. Distribución de frecuencias y porcentajes de las SV: Limitada / Ajustada /Ventajosa , contraste (R2)	175
Tabla 2.B.16. Valores en los indicadores de las Fases I y II. Contraste 3	176
Tabla 2.B.17. Distribución de frecuencias y % de las SV: Limitada / Ajustada /Ventajosa , contraste ..	176
Tabla 2.B.18. Resultados finales (Actual) del grupo C.4.V. en la Toma de decisiones vocacionales....	177
Tabla 2.B.19. Distribución de frecuencias y porcentajes de las <i>Situación Vocacional</i> : Limitada / Ajustada /Ventajosa , contraste selección de sujetos C.4.V	178
Tabla 3.A.1 Matriz de intercorrelaciones de los indicadores del MTDV y significación estadística	187
Tabla 3.A.2. Análisis factorial de los indicadores del MTDV. Matriz de componentes rotados. Rotación: Varimax	188.
Tabla 3.B.1. Estadísticos descriptivos de los indicadores, valores de MTDV en la Muestra de trabajo (N=354).	194
Tabla 3.B.2 Estadísticos descriptivos del MTDV en los Grupos Vocacionales y la Muestra	194
Tabla 3.B.3 Valores de los indicadores en los tres subgrupos del MTDV: Alto, Medio y Bajo	195
Tabla 3.B.4. Frecuencias y porcentajes de las Situaciones Vocacionales de la Muestra de trabajo, según la clasificación del MTDV en tres subgrupos Alto, Medio y Bajo.....	196
Tabla 3.B.5. Frecuencias y porcentajes resultantes de asignar el criterio de clasificación de la puntuación MTDV en los diferentes Grupos Vocacionales.	197
Tabla 3.B.6. Resultados de los indicadores del grupo Humanístico, según la clasificación del MTDV en Alto, Medio, Bajo.	197
Tabla 3.B.7. Resultados de los indicadores del grupo Psicopedagógico según la clasificación del Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales	198
Tabla 3.B.8. Resultados de los indicadores del grupo Sociojurídico según la clasificación del Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales.....	198
Tabla 3.B.9. Resultados de los indicadores del grupo Económico Empresarial según la clasificación del Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales	198
Tabla 3.B.10 Resultados de los indicadores del grupo Biosanitario según la clasificación del Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales.....	199
Tabla 3.B.11. Resultados de los indicadores del grupo Científico-Tecnológico según la clasificación del Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales	199
Tabla 3.B.12 Resultados de los indicadores del grupo Artístico según la clasificación del Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales	200
Tabla 3.B.13 Resultados de los indicadores del grupo Deportivo según la clasificación del Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales.....	200
Tabla 3.B.14 Resultados de los indicadores del grupo Seguridad según la clasificación del Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales.....	200
Tabla 3.B.15 y 3.B.16 Frecuencias y % del GV Humanístico y Psicopedagógico en categorías de Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales	201
Tabla 3.B.17 y 3.B.18 Frecuencias y % de Biosanitario y Científico-Tecnológico en categorías de Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales	201
Tabla 3.B.19 y 3.B.20 Frecuencias y % del grupo Artístico y Deportivo en categorías del Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales referidos a la SV incluidas en el Modelo	202
Tabla 3.B.21 Frecuencias y % del grupo Humanístico clasificados según puntuación Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales.....	202
Tabla 3.B.22. Resumen de las funciones discriminantes en la Muestra de trabajo, y clasificación en categorías Alto, Medio, Bajo en función del MTDV.	203
Tabla 3.B.23. Resultados de la clasificación en función del MTDV en la Muestra de trabajo	204
Tabla 3.B.24. Resumen de las funciones discriminantes, subgrupo MTDV Bajo.....	205
Tabla 3.B.25. Probabilidades previas y ponderadas de los grupos vocacionales en MTDV: BAJO.	205
Tabla 3.B.26. Resultados de la clasificación en función del MTDV, subgrupo BAJO	206
Tabla 3.B.27. Resumen de las funciones discriminantes, subgrupo MTDV Medio	208
Tabla 3.B.28. Probabilidades previas y ponderadas de los grupos vocacionales en MTDV: Medio.....	208
Tabla 3.B. 29. Resultados de la clasificación en función del MTDV, subgrupo MEDIO	208

Tabla 3.B.30. Resumen de las funciones discriminantes, subgrupo MTDV Alto.....	210
Tabla 3.B.31. Probabilidades previas y ponderadas de los grupos vocacionales en MTDV: ALTO	210
Tabla 3.B.32.Resultados de la clasificación en función del MTDV, subgrupo Alto.....	210
Tabla 3.C.1. Resumen de las funciones discriminantes MTDV, Desarrollo vocacional eficaz.....	213
Tabla 3.C.2.Probabilidades asociadas a MTDV, en el análisis.discriminante.....	214
Tabla 3.C.3.- Resumen de clasificación en función del MTDV.....	214
Tabla 3.C.4 Distribución de los estudiantes C.4.V. en los grupos actuales.....	216
Tabla 3.C.5 Estadísticos de los indicadores vocacionales en los estudiantes C.4.V.	216
Tabla 3.C.6. Distribución de las SV en la fases, en el grupo C.4.V.	216
Tabla 3.C.7. Distribución de los estudiantes C.4.V. en MTDV	216
Tabla 3.C. 8. Resultados del seguimiento Torrente, según puntuaciones en el MTDV.	218
Tabla 3.C.9 Resultados comparación SAV-R y MTDV, seguimiento Torrente.....	218
Tabla 3.C. 10. Resultados del Análisis Múltiple Discriminante, MTDV: Estudiantes Torrente (N=88).	218
Tabla 3.C. 11 Tabla de confusión resultante del análisis discriminante de MTDV, en el grupo: Estudiantes Torrente (N=88).	219
Tabla 4.1 Descripción de las muestras que cumplimentan el cuestionario (ITDV).....	228
Tabla 4.2. Universidades donde cursaron estudios de licenciatura las personas que cumplimentan el cuestionario (ITDV)	229
Tabla 4.3. Resultados del cuestionario ITDV en Orientadores, Estudiantes de tercer ciclo y de Licenciatura y Muestra Global (Media, Mediana y Moda).	230
Tabla 4.4. Ordenación por rangos de la importancia que asignan a las fases respecto a la Toma de Decisiones Vocacionales, según respuestas dadas en el ITDV.	231
Tabla 4.5 Promedios de pesos asignados a las fases que intervienen en la TDV.	233
Tabla 4.6 Medianas de pesos asignados a las fases que intervienen en la TDV.....	233
Tabla 4.7: Valores de χ^2 en las diferentes muestras.....	233
Tabla 4.8. Valores de χ^2 en las distribuciones de los datos de las tablas anteriores en las muestras estudiadas (Valores de χ^2 al 0.05 =11,07 y 0.01 de confianza= 15,09).....	233

AGRADECIMIENTOS

A la *oportunidad* que me brindó la línea de investigación que dirige el profesor Rivas en la Universidad de Valencia, de la que esta tesis es una parcela.

Al equipo de personas que trabajan en el grupo de investigación, que me hicieron un hueco en sus afanes e inquietudes desde el primer momento y, supuso para mí, una experiencia enriquecedora y también un reto, que no competencia, para fortalecer la colaboración entre todos.

A los pioneros que iniciaron la andadura, J. R. Martínez, Isabel Ardit, Esperanza Rocabert, José Manuel Gil,a los que la continúan, Adela Descals, Cristina Pérez, Vicen Ávila, Bea Martínez, Paco Pascual,.....

Mención especial a la profesora Esperanza Rocabert, con la que he compartido muchas horas de trabajo, cuya serenidad para enfrentar las tareas y hacer asequible el profundo conocimiento que tiene del asesoramiento, han sido siempre, además, una oportunidad de rica convivencia; también a la profesora Adela Descals, cuya precisión y disponibilidad para los temas que afectan a esta investigación, me han servido de ayuda y estímulo.

Mi agradecimiento a Bea Martínez, compañera de fatigas, quien a pesar de su personal agobio transitorio, siempre ha estado dispuesta a socorrerme en el imprevisible mundo (para mí) de la informática.

Y sin nombrar, a los cientos de estudiantes que sólo figuran en los Ficheros que, sin su participación, no serían posible estas investigaciones.

Resta, a mi tutora profesora Luz Pérez que, en la distancia, siempre estuvo atenta para permitirme mantener el contacto con mi universidad, la Complutense.

Al profesor Rivas, Director de esta tesis, por sus valiosas aportaciones y capacidad de contagiar su entusiasmo en lo que cree

Y, muy especialmente a Paco, por su constante valoración, apoyo y amor.

Partir de aquella *oportunidad* hasta conseguir esta meta, ha supuesto un largo *proceso de toma de decisiones*, del que me siento, sin duda, muy satisfecha.

INTRODUCCIÓN

Empezaré por explicar el sentido que tiene para mi este trabajo de investigación, que transcurre a lo largo de .. varios años y se simultanea con mi trabajo como Psicóloga en el Departamento de Orientación de un Instituto. Alude directamente a mi incorporación a la línea de investigación que, sobre Psicología y Asesoramiento Vocacional, se viene desarrollando desde hace mucho tiempo, en la Universidad de Valencia. La aceptación, por parte del equipo de investigación, de mi participación en el grupo de trabajo constata una de sus notas distintivas: dirigir sus esfuerzos de análisis e innovación en el asesoramiento vocacional de los estudiantes, contando con la incorporación activa de profesionales que trabajan en la realidad escolar. Ellos lo llaman, realismo enriquecedor. No estoy muy segura de la parte alícuota que cada uno, el grupo y yo misma, haya recibido; creo sinceramente, que yo, mucho.

Sea como fuere, así fue fraguándose esta tesis. Si describo su génesis, hay que hacer referencia a que, por aquel entonces, *los sistemas de autoayuda vocacional*, dejaban al estudiante en disposición de utilizar la información y conocimiento que había logrado con su trabajo en ellos... de la manera que considerara más conveniente. Es decir,... *ayudaban sólo hasta ese punto*. Pero la idea que subyace, desde siempre, a esos sistemas y por la que el equipo de investigación trabajaba, era facilitar el siguiente paso: *la toma de decisiones justificada por el proceso mismo de asesoramiento seguido por el estudiante*. En mi trabajo diario con los estudiantes que seguían estos sistemas, que había incorporado al Plan de Orientación Vocacional del Instituto, ese objetivo de investigación, constataba también una necesidad que yo percibía en el cara a cara del asesoramiento.

Y ese es el contenido de esta investigación: **La toma de decisiones en los Sistemas de Autoayuda y Asesoramiento Vocacional (SAV-R y SAVI-2000). Propuesta y validación de un modelo de decisión vocacional**, que se presenta estructurada en dos partes; **Parte I: Fundamentación teórica y Parte II: Experimental /Aplicada**.

La parte primera, **Fundamentación teórica de la toma de decisiones**, consta de tres grandes apartados:

- **Conducta y asesoramiento vocacional**, es un posicionamiento teórico de las implicaciones que tiene la conducta vocacional como parte del proceso de socialización por una parte y, por otra, de la relación de ayuda técnica que supone el asesoramiento. Se describe el enfoque Conductual-Cognitivo en el que se enmarcan *los sistemas de autoayuda* y se justifica esa vinculación.
- **La toma de decisiones**, es estudiada desde las aportaciones de la teoría de la decisión humana como sistema semicerrado y se refiere al proceso psicológico que se moviliza, en el asesoramiento vocacional estructurado en eventos, situaciones de elección, referentes vocacionales internos y externos y su evaluación o situación vocacional.
- **El adolescente, sujeto decisor**, es una revisión del desarrollo psicológico del estudiante en los aspectos que afectan a la conducta vocacional: el *pensamiento*, desde el punto de vista evolutivo intelectual, con las notas que intervienen en la consideración del problema de decisión; el *conocimiento de si mismo* desde la triple consideración de la *cognición*, la *identidad* y *autoeficacia*

y, finalmente, *el desarrollo vocacional*, con los componentes de intereses, madurez, etc.

La revisión bibliográfica actualizada sobre el tema, nos pone en el camino que vamos buscando. En el proceso de toma de decisiones intervienen múltiples factores que hay que tratar de acotar y centrarse, en aquellos que pueden ser objeto de investigación. El asesoramiento se concreta en la decisión o elección entre alternativas que el propio sujeto se plantea como problema a resolver. Y, finalmente, ese basamento teórico ha de servir de enlace a la parte experimental, que se explicita en puntos concretos de anclaje.

La parte segunda, **Experimental /Aplicada**, tiene un formato, si se nos permite, poco convencional, que responde a la metodología que es adecuada, creemos, para cubrir un objetivo principal de la tesis, de naturaleza teórico practica, o mejor, tecnológico: ***propuesta y validación de un modelo de toma de decisiones vocacionales***. Los datos se obtienen de cinco **Estudios**:

ESTUDIO 1.- Indicadores relevantes para la toma de decisiones vocacionales en el SAV-R Tiene como finalidad, depurar los indicadores vocacionales que han mostrados su efectividad, desde los datos de la investigación realizada con los sistemas de autoayuda vocacional. Recoge y sintetiza las aportaciones de la línea de investigación que se relacionan directamente con esta tesis. La depuración de los indicadores supone la dirección de la búsqueda de un hipotético modelo.

ESTUDIO 2.- Asesoramiento SAV-R: comportamiento diferencial de los indicadores vocacionales. Es la parte aplicada para la obtención de datos, desde un planteamiento de asesoramiento vocacional acorde con los materiales de autoayuda SAV-R (96), que van a manejarse.

Por las características de ese asesoramiento, en la línea del enfoque Conductual-Cognitivo, los sujetos se incorporan, libre e individualmente, a un programa de asesoramiento que cuenta con apoyo de colaboradores (N=132) de investigación preparados ex profeso desde la Facultad de Psicología de Valencia en el curso 1995/ 1996 . En total participan 568 estudiantes de educación secundaria, que cursan estudios en 38 centros diferentes de la Comunidad Valenciana. La “aplicación” ***siempre fue individual, incluida la entrevista final*** con el colaborador. La **Muestra de trabajo**, que contiene todas las variables y datos completos, es de 354 estudiantes.

El estudio parte de un análisis estadístico que explora las diferencias en los indicadores, los Grupos Vocacionales, establece grupos de contraste, desvela la estructura de los indicadores, para formular la **propuesta de un Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales (MTDV)**.

ESTUDIO 3.- Propuesta y validación de un Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales (MTDV), basado en indicadores eficaces del SAV-R. Partiendo del MTDV, se procede a estudiar la validez interna, en términos de la capacidad de discriminación entre los sujetos de la muestra y los Grupos Vocacionales y, la validez predictiva, de grupos seleccionados en función del MTDV. Un aspecto a destacar, es la incorporación de estudios de seguimiento longitudinales de varios años, con estudiantes de secundaria y universitarios, para analizar el papel del MTDV en cada caso.

Finalmente, dado que el MTDV está previsto que juegue un papel en el asesoramiento y que los sistemas SAAV tienen el formato de lápiz y papel (SAV-R) y el soporte informático (SAVI-2000), se aporta, en un epígrafe, la validación convergente.

ESTUDIO 4.- Creencias o ideas previas de los profesionales y estudiantes de Psicología sobre la toma de decisiones, en el asesoramiento vocacional. Es una aportación que analiza las creencias, o ideas previas, que mantienen los orientadores, en una muestra de 225 profesionales de diferentes comunidades autónomas; estudiantes de las licenciaturas de Psicología, en una muestra de 75 y estudiantes de programas de III Ciclo (Master y Doctorado), en una muestra de 78 sujetos. El *Cuestionario de Ideas /Creencias sobre asesoramiento y la toma de decisiones*, ofrece los datos que señalan cuál es el estado de opinión profesional sobre el tema central de la tesis.

ESTUDIO 5.- Aportaciones al asesoramiento vocacional. Recoge, de manera breve, la proyección concreta de esta tesis, que complementa la labor desarrollada por el equipo de investigación que impulsa los sistemas SAAV, en los que se sigue trabajando. Se incluyen recomendaciones, algunas de las cuales ya se han tenido en cuenta y modificaciones que hay que introducir. A modo de ejemplo, se ilustra con una salida de ordenador de un caso que trabaja con el SAVI-2000 la toma de decisiones.

En cada ESTUDIO, se hace mención expresa a los FICHEROS DE DATOS y FICHEROS DE RESULTADOS, que han servido para la interpretación y elaboración de las tablas, figuras y cuadros, y que pueden ser consultados en el CD que acompaña al trabajo. En Anexos se incluyen Documentos que complementan la información de los Estudios (materiales del SAV-R, DEMO-SAVI-2000 y otros que se aluden directamente).

Valencia 8 de Junio del 2004.

PARTE I

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1.- CONDUCTA Y ASESORAMIENTO VOCACIONAL

A MODO DE PRECISIONES CONCEPTUALES

Conducta y Asesoramiento vocacional, son los conceptos centrales de un área de la Psicología Vocacional que, en su sentido terminológico y epistémico y en nuestro medio sociocultural, son relativamente recientes y, desde hace algún tiempo, definitivamente asentados. No se trata de revisar el *estado de la cuestión* de la Psicología Vocacional, (Rivas 1999, 2001), sobre todo, después del trabajo realizado por Adame (2000) y Gil y Adame (2003) que recogen *casi todo lo que se ha publicado y hecho* en España en asesoramiento/orientación en los últimos treinta años. Una de las conclusiones del estudio es que deja patente la situación de confusión conceptual, metodológico, administrativo y, lo que es más preocupante, académico que existe; situación que, poco a poco, comienza a aclararse

En este capítulo, hay conceptos y términos que han sido empleados de diferente manera; comentaremos, someramente, aquellos que han sido origen o fuente de confusión.

A) Psicología Vocacional

- Está admitido, de forma consensuada, que es a partir de Frank Parson (1909) con su obra “*Choice a vocation*”, cuando la Psicología Vocacional se desarrolla y consolida científicamente en Estados Unidos. Parson utiliza el término *vocation*, para referirse genéricamente al mundo laboral, concepto más extenso que ocupación (*occupation*), que puesto de trabajo (*job*) y no equivalente con la profesión. Los términos *vocación* y *vocation*, son vocablos con similitudes aparentes (lo que llaman los lingüistas *falsos amigos*, Marías, J. (20003) que inducen al error en la traducción y que, además en España, se encontró con un campo ideológico especialmente abonado, que puede explicar la aceptación y difusión de esta inadecuada versión, tan arraigada incluso en ambientes académicos y profesionales.
- La **Psicología Vocacional**, procede de la Psicología Aplicada al mundo del trabajo, en concreto y en su inicio, es la aplicación de los conocimientos de la psicología para la selección de personal. Y muy pronto, aunque posterior a esa utilidad respecto al mundo de las profesiones, tuvo su asiento también en el mundo de la Educación escolar, como preparación para la transición de los jóvenes al mundo ocupacional adulto. Como señalan distintos autores españoles Rivas (1988, 2004), Rocabert y Gil (1995), Adame (2000) la Psicología Vocacional ha tardado mucho tiempo en establecerse entre nosotros y, además, con adaptaciones *interesadas*, como por ejemplo el cambio de nombre, por el de *Orientación profesional*. Hay que esperar a la publicación del libro *Psicología y Orientación Vocacional*, Castaño(1983) donde se retoma el sentido inicial de la Psicología Vocacional.
- A lo largo del siglo XX, la evolución científica en el mundo anglosajón en **Vocational Psychology** implica la agrupación de un amplio conjunto de

conocimientos, técnicas de intervención, publicaciones y servicios que a la postre, tienen que ver con el desempeño laboral: desde la preparación para la transición e inserción de los jóvenes al mundo del trabajo, a la jubilación, pasando por las distintas etapas de crisis, readaptaciones y transiciones que acompañan al desarrollo humano en la vertiente del desempeño profesional (influencia de la psicología evolutiva: *life span*), acogiendo nueva terminología, como carrera (traducción arriesgada de *career*).

- Así, la propia Psicología vocacional anglosajona ha ido diversificando y especializando sus propios contenidos en los últimos cincuenta años; una somera revisión de las publicaciones más relevantes, da cuenta de esa evolución: Walsh y Osipow (1987): *Advances in Vocational Psychology: I: The assessment of Interests*; Walsh y Osipow (1996) *Handbook of Vocational Psychology. Theory, research and practice*; Sharf (2002) *Applying Career Development Theory to Counseling*; Savickas y Walsh (1996) *Handbook of Career Counseling, Theory and Practice*, Gysberris, Heppner y Johnston (2003) *Career Counseling. Process, Issues and Techniques*; Brown (2002) *Career choice and Development*; Zunker (2001) *Career Counseling: Applied Concepts of Life Span*; Luzzo (2000) *Career Counseling of College students*, etc.
- Es curioso poder señalar que, con sólo leer los títulos de estas obras, se pueden apreciar conceptos y orientaciones nuevas, así:

- Abordar las implicaciones epistemológicas entre teoría, metodología y aplicación. Es, en el último cuarto del siglo pasado, cuando aparecen los intentos por dilucidar las implicaciones que tienen las posiciones teóricas y las metodológicas que se utilizan en la prestación de la ayuda vocacional, al ocuparse del grado de *coherencia exigible* entre esas instancias en todo el proceso de ayuda. Autores como Krumboltz y Nichols (1990), Ginzberg (1985) lo señalan y Spokane (1991), viene a sentenciar:

“El resultado de la separación entre la teoría y la práctica, es que el asesoramiento se lastra de acciones, procedimientos y prácticas, no científicas”; “El sentido común es la guía del asesor, y aunque los asesores vocacionales trabajan con teorías implícitas sobre cómo entienden el asesoramiento, esas construcciones son difíciles de verificar y es raro que dos profesionales utilicen los mismos supuestos teóricos”. “La situación de la mayoría de los asesores ha sido trabajar sin soportes teóricos claros que dieran coherencia a su actuación profesional” (Pág. 125)

- Vincular, la ***perspectiva evolutiva*** con el desarrollo humano, que iniciara Super y que tan fructífera está siendo en todo proceso de intervención: el desarrollo vocacional equivalente a carrera profesional y personal (*career*) impregna a la moderna Psicología Vocacional.

- Destacar el planteamiento de ayuda individual, que con el término ***counseling*** adjetivado de vocacional (*Vocational counseling*) o de desarrollo (*Career counseling*) atiende la prestación de ayuda de manera específica e individualizada, bastante alejada de prácticas masivas de clasificación o diagnóstico generalizado de grupos o situaciones. De manera similar, con *assessment* (se trata de una interpretación más

próxima a asesoramiento que a evaluación, que la incluye) y se refiere a grandes áreas o contenidos (intereses, conducta vocacional).

B) Conducta vocacional

- Esta expresión en castellano es utilizada por el Prof. Rivas para tratar todo lo referente a una parte del proceso de socialización que apela a la incorporación de los jóvenes al mundo adulto, esto es, a través del desempeño en el mundo del trabajo. Esa doble apelación socialización-mundo laboral/comportamiento individual, está implícita en el mundo anglosajón en distintos términos (*vocation, job, profesión*, etc.), cuyo background cultural ahonda desde el protestantismo (Max Weber) la ética religiosa con su incardinación de la eficiencia productiva que se manifiesta en el desempeño profesional.
- Esa vinculación esta ausente en nuestro medio. En efecto, las raíces religiosas e ideológicas señalan separaciones incompatibles
- La **vocación** es explicable sólo en términos de referencia personal e individual, como un todo: “tener o no tener vocación. para.”, y no es aplicable a un aspecto tan crucial como es el participar en la sociedad a través del trabajo productivo.
- En el ámbito de la Psicología Vocacional científica, encontramos que la publicación internacional más prestigiosa, incluye en su título *Journal of Vocational Behavior*, la traducción utilizada por Rivas, **conducta vocacional**, para asimilar en nuestro medio, lo que el ambiente sociocultural anglosajón da por supuesto, la relación existente entre la formación y el mundo del trabajo, es decir, la formación desemboca, conduce a favorecer, el proceso de socialización.

C) Asesoramiento

El asesoramiento, como *actividad profesional* de la Psicología Vocacional, es una de las vertientes de la *psicología aplicada* vinculada estrechamente primero, con el mundo del Trabajo y, después, con el de la Educación. Esa característica de *aplicación*, llevó a enfatizar la preocupación en la elaboración de técnicas, instrumentos y de métodos para hacer más eficaz la intervención. Y como en otras ramas del conocimiento, el acento puesto en lo aplicado ha tenido a la larga consecuencias negativas, debido a lo endeble o escasez de las elaboraciones teóricas que justificaran las acciones de intervención o evaluaran los modos de actuación.

Desde la Psicología Vocacional, se hace patente un carácter interdisciplinar (Super, Crites) que está presente en todas sus elaboraciones. Así, el termino más ilustrativo es el que refleja su vinculación con la relación de ayuda de tipo clínico, de *counseling*, que se incluye en el catálogo de las llamadas profesiones de ayuda (*Helping professions*). La ausencia del reconocimiento académico y profesional que durante años sufrió en nuestro país, la Psicología, (“La Psicología, como licenciatura de preparación profesional específica, aparece al final de los setenta y principio de los ochenta en la universidad española”) explica en parte, que se optara en ese tiempo por otras denominaciones, que obviarán su existencia, junto otras consideraciones de corte

ideológico. Durante ese tiempo prospera y se implanta el término **Orientación**, adjetivada de Profesional, frecuentemente bajo la responsabilidad de profesionales no psicólogos. A tal punto está establecida esa situación de facto que, incluso, el Colegio de Psicólogos, tarda años (Editorial del 1989) en “reclamar el asesoramiento vocacional” como una parcela profesional propia.

En Europa, en países francófonos, también encontramos dentro de la Psicología escolar, el término orientación (Orientation) referido, sobre todo, a la orientación académica de materias, actividades curriculares y la elección de materias optativas y de estudios postsecundarios vinculados a la lección del mundo profesional; por cercanía, es muy posible que este planteamiento de denominar orientación profesional a esa interpretación haya influido también en la acepción española. Gil y Adame (2003) toman como referencia el trabajo empírico de Fitzgerald y Rounds (1989) como el más clarificador para diferenciar asesoramiento vocacional y profesional. El primero incluye variables como: preparación escolar amplia para elegir o acceder a áreas del mundo laboral, con tópicos como desarrollo vocacional, intervenciones, elección vocacional, toma de decisiones y evaluación; y el segundo, se concreta y restringe al ajuste con la profesión y al puesto de trabajo concreto, con tópicos como relación trabajo/ocio, búsqueda de trabajo, estrés, ajuste/desarrollo, puesto laboral, fuerza laboral femenina, personal en prácticas y mediciones laborales.

Las precisiones que psicólogos como Castaño y Rivas hacen postulando una **Psicología y Asesoramiento Vocacional** en nuestro país, son comprensibles por la necesidad de precisión conceptual y rigor que pretenden imprimir a su trabajo y no por un nominalismo academicista. En efecto, orientación es sólo una de las posibilidades de interpretación que tiene el término anglosajón (*guidance*) del que se toma, y además es restrictiva respecto a otras posibilidades a las que se opuso la Psicología de Rogers ya en los años cincuenta (psicología personal, “no directividad”). La idea central era destacar la relación de ayuda a quien lo necesita. Otras posibilidades estaban abiertas, tales como la traducción de Consejo o Consejero para el profesional que la presta, muy común en el ámbito anglosajón, sobre todo, en el sistema educativo en los niveles de la educación secundaria (*high school*) y universitaria (*college*)

En definitiva, la apuesta por **Asesoramiento**, parece que ha calado (incluso se recoge en textos legales educativos, LOGSE; si bien, ampliando su referente a las actuaciones psicopedagógicas).

En esta Tesis seguimos la terminología más específica de asesoramiento vocacional, como una relación de ayuda técnica que sirve para dotar al sujeto (generalmente un *estudiante*) de los necesarios conocimientos de sí mismo y del medio al que se dirige para elegir una plataforma formativa que prepare su incorporación futura al mundo adulto del trabajo. El asesoramiento, así entendido, es un proceso complejo que incluye, la propia evolución o desarrollo de la conducta vocacional del estudiante que se encuentra evolutivamente, en un periodo, la adolescencia, caracterizado por la necesidad de exploración y tránsito a la vida adulta.

1.1. CONDUCTA VOCACIONAL: CONTENIDO CENTRAL DE LA PSICOLOGÍA VOCACIONAL

La Psicología Vocacional lleva años precisando y acotando conceptos, que pugnan por imponerse a los que la costumbre y el uso han ido depositando en el lenguaje común. La **conducta vocacional**, que no la vocación, es objeto de estudio de la Psicología Vocacional, entendiendo por tal (Rivas, 1988):

"Conjunto de procesos psicológicos que una persona concreta moviliza con relación al mundo profesional adulto en el que pretende incardinarse activamente, o en el que ya está instalado" (Pág. 15).

Este concepto implica la existencia del soporte personal de un **sujeto activo que moviliza** unos **procesos psicológicos** complejos, que se desenvuelven y desarrollan en el *tiempo a través de aprendizajes* y vivencias, más o menos estructuradas, más o menos significativas y que tienen como referencia y condicionante *un entorno social que distribuye* oportunidades educativas, económicas y laborales en función de la satisfacción de necesidades sociales que envuelven al individuo, quien procura o tiene que *ganarse la vida trabajando*, ocupándose de actividades que también le sean *satisfactorias personalmente*. La conducta vocacional prepara o consolida la integración del individuo en un medio sociocultural adulto; así entendida, no es privativa de unos pocos sujetos (élites) sino que afecta *a todos*, y tampoco se restringe a determinadas ocupaciones (minoritarias) sino que está abierta *a cualquier actividad útil*. El punto de referencia último es *el trabajo adulto que es, entre nosotros, un medio eficaz de socialización y de independencia funcional*.

La **conducta vocacional es también un proceso de cambio evolutivo**. Temporalmente se inicia en la adolescencia y, siguiendo la línea de *desarrollo personal (life span)* de la conducta global del ser humano, tiene como límite la vida laboral activa del individuo. La conducta vocacional se hace especialmente visible en la adolescencia como etapa de tránsito a la independencia adulta. Cada joven tiene que resolver (provisionalmente) demandas *escolares* y, mediante la elección de estudios optativos, va dando respuestas puntuales a una demanda social difusa del mundo laboral; *la conducta vocacional se manifiesta en la juventud y se expresa en la madurez en forma de trabajo productivo y declina, hasta su extinción, con el retiro o la jubilación*.

La **conducta vocacional es parte del amplio proceso de socialización** que realiza una persona concreta, que aporta sus motivaciones, intereses, expectativas, conocimientos, capacidades ... y se apoya o dirige a un entorno social adulto. Implícita o explícitamente, la conducta vocacional proyecta el deseo y la intención de participar en actuaciones productivas o laborales socialmente útiles, para las que en ocasiones el individuo se ha estado formando a lo largo de muchos años de estudio y experiencia. La conducta vocacional no se limita a una decisión puntual de estudiar esto o aquello, trabajar en una cosa u otra, sino que incluye acciones de transformación internas, replanteamientos cognitivos, cambios de actividad; de suyo, el individuo va adaptando y adecuando parte de sus planteamientos a las condiciones socioculturales y laborales que acompañan al desempeño profesional. La conducta vocacional tiene como referente, primero lejano y después inmediato, el *ganarse la vida ocupándose satisfactoriamente en algo*. A ese algo, le llamamos trabajo.

La conducta vocacional en el mundo real supone una *confrontación de tipo dialéctico entre las necesidades individuales y las sociales*. La conducta vocacional no se produce ni dirige en el vacío, por el contrario, está condicionada y enmarcada por un contexto sociocultural que hace demandas muy explícitas a los sujetos, en términos de cubrir necesidades productivas que garanticen el progreso social mediante el trabajo individual de sus miembros (Rivas 1988):

"Esta relación dialéctica entre la **persona** (dotada de libertad e intencionalidad de metas) y la **sociedad** (que organiza los valores culturales, distribuye las oportunidades educativas, cuenta con la división del trabajo etc.), nunca está resuelta de forma definitiva y satisfactoria para ambas partes. Es, por el contrario, fuente de tensiones, inseguridades y desajustes que afectan hondamente a los términos de esa relación. Contar con ese difícil equilibrio inestable es un principio realista para plantearse el estudio de la conducta vocacional" (Pág. 18).

Esa tensión individuo/sociedad tiene dos planos, uno *estructural o macrosocial* (Sociedad) y otro concreto o personal (Individuo). El primero, ejemplifica la situación de tensión cuando se habla de puestos de trabajo, salidas profesionales, necesidades productivas etc. que la dinámica social (y política) distribuye, coyunturalmente, en las oportunidades y necesidades de formación y empleo respecto al mundo del trabajo; son aspectos que, habitualmente, trascienden al individuo por su limitada capacidad para modificar hechos que le conciernen. El segundo, muestra la tensión interna en la conducta vocacional cuando una persona concreta plantea sus expectativas y aspiraciones referidas al mundo laboral y, más lejanamente, en la profesión que desea ejercer, para la que se está preparando o en la que ya está instalado. La satisfacción laboral, la autorrealización, etc. son términos que se reflejan en la conducta vocacional de muy diversas maneras; el sujeto vive la experiencia en términos de frustración o satisfacción, de estabilidad o cambio de actividad, de seguridad o inseguridad. El primer plano, como afecta en principio de manera general a amplios colectivos de trabajadores, es un referente *situacional social o estructural*; mientras que el segundo, se centra en los *esfuerzos que despliega el sujeto* respecto al mundo laboral y afecta, directamente, a su desempeño presente o futuro.

La diversidad de interpretaciones, según el énfasis que se ponga en los diferentes factores que intervienen en la descripción y explicación de la conducta vocacional, pueden resumirse en aquellas que reducen lo vocacional a la *dimensión socioeconómica* o en las que, por el contrario, la identifican exclusivamente con el *desarrollo personal*. La primera posición extrema, identificación con una dimensión socioeconómica, implica en la práctica la negación de la conducta vocacional; postura defendida por posiciones que priman la eficacia económica y hacen el trabajo equivalente a puesto de trabajo, como prestación de un tiempo útil para cubrir diferentes ocupaciones que satisfacen necesidades productivas; *estaríamos hablando exclusivamente de la satisfacción de necesidades productivas*, donde los individuos son simplemente mano de obra, sujetos intercambiables en puestos de trabajo que hay que cubrir de manera rentable. La segunda, igualmente extrema, cifra el desarrollo individual en la autosatisfacción personal y la gratificación de la actividad autotélica. Esta posición desvincula el desempeño profesional de una concepción útil para el resto de la sociedad: nos encontraríamos *hablando de un ingenuo y desfasado desarrollo psicológico hedonista e individualista*, propio de planteamientos sólo asequibles o reservados para minorías o élites que no necesitan obtener beneficios económicos o contraprestaciones dinerarias y ocupan el tiempo sólo en lo que les agrada.

Conducta vocacional: proceso de socialización

Por **socialización** se entiende (Sarchielli, 1986) la vinculación efectiva de la persona con el contexto social y cultural en el que transcurre su vida. Implica la activación de un conjunto de procesos, mediante los cuales, los individuos desarrollan habilidades cognitivas y afectivas útiles para su integración en su grupo social de referencia; aprenden normas, valores y manifiestan patrones de comportamiento estables y modos de percibir la realidad congruentes, con la mayoría de las personas con las que interacciona habitualmente. La socialización no se adquiere puntualmente ni es propio de un determinado periodo de edad; se realiza desde la cuna a lo largo de toda la vida y se actualiza en contextos específicos como el familiar, escolar, laboral, político, cultural etc.; la socialización es una manifestación de la *aculturación que procura la incorporación eficaz* de los miembros jóvenes a una determinada sociedad.

La conducta vocacional conduce o tiende a la posesión y disfrute del empleo productivo: el trabajo, entre nosotros, un bien personal y social. Es desde esa doble perspectiva, productiva y de utilidad personal, la adecuada para abordar la conducta vocacional; sin embargo, no es frecuente, por difícil, ofrecer a los jóvenes esa fusión. Así, durante la educación escolar, en concreto desde la adolescencia, el estudiante debe recibir mensajes relacionados con la utilidad de lo que aprende (normas, perspectivas laborales, empleo del tiempo útil, desarrollo de capacidades, etc), sino su preparación para el tránsito que se le avecina será deficiente.

Procesos Sociogénicos y Psicogénicos: explicación de la conducta vocacional

La realidad del ser humano en sociedad, lleva a explicar la conducta vocacional como la resultante de vectores que provienen de factores sociales y de factores individuales. Pinillos (1992) esquematiza para reflejar la génesis, configuración y establecimiento de la personalidad desde los **procesos psicológicos de sociogénesis y de psicogénesis** en los que actúan factores identificables en uno u otro conjunto.

Siguiendo a Rivas (1995) la conducta vocacional la podemos representar como la intersección de los conjuntos de factores que actúan desde la *Sociogénesis* y desde la *Psicogénesis*, produciendo un conjunto intersección: ***la conducta vocacional***. Cada elemento de esa intersección, ni tiene el mismo peso, ni es estable a lo largo de la vida de la persona, ni su efecto es inmutable o fijo.

El cuadro 1.1 presenta los factores que configuran la conducta vocacional: desde los **procesos sociogénicos**, actúan factores que sobrepasan al individuo (supraindividuales), poco puede hacer para modificar su efecto; desde los **procesos psicogénicos**, actúan factores de base individual, unos son en gran medida responsabilidad (consciente o no) del propio individuo, de su peripecia vital y otros, que proceden de su entidad biológica.

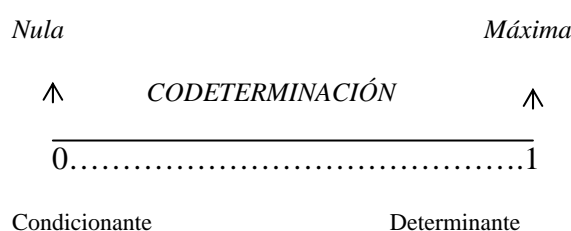
FACTORES SOCIOGÉNICOS	CONDUCTA VOCACIONAL	FACTORES PSICOGÉNICOS
Grupo social primario	<i>Entorno familiar</i>	Afectividad
Integración sociolaboral	<i>Biodatos formativos</i>	Experiencias y realizaciones
Sistema educativo	<i>PIO: Minusvalías</i>	Diversidad y normalización
Sistema productivo	<i>Acomodación</i>	Formación
Desarrollo profesional	<i>Intereses vocacionales</i>	Realización
Desempeño eficaz	<i>Capacitación</i>	Capacidades
Normas, valores socioprofesionales	<i>Cognición</i>	Representaciones mentales
Adaptación	<i>Madurez</i>	Independencia y autoeficacia
Actitudes del rol profesional	<i>Género, Edad, Estado.</i>	Diferenciación
Fortuismo situacional	<i>Elección vocacional</i>	Oportunidad

Cuadro 1.1 La conducta vocacional resultante de los factores Sociogénicos y Psicogénicos


Ambos conjuntos se podrían operacionalizar como factores o aspectos que configuran la conducta vocacional. La relación entre los elementos integrantes de los factores se puede interpretar como una relación interactiva, dialéctica o de otro estilo. La consideración de los factores o elementos que influyen en la conducta vocacional admite una interpretación variada: determinación, es decir, influyen decisivamente en la conducta vocacional; condicionante, su influjo es menor y la conducta tiene posibilidades de manifestarse no necesariamente en una única dirección. Ambas interpretaciones son insuficientes en sus extremos. Ante ello, Rivas (2003a) plantea el concepto de codeterminación.

Codeterminantes de la conducta vocacional

La codeterminación la utiliza Rivas (2003a, pag 33) para superar la dificultad conceptual y metodológica que representa la idea de determinación o condicionante de factores que intervienen en la conducta vocacional. Se refiere a la incidencia de la covariación entre dos o más variables cuyos efectos, recíprocos e interactivos, se pueden conocer y cuantificar: parámetros nulos por inexistentes o, por el contrario, que ocupan la mayor parte de la variabilidad del hecho estudiado u observado hasta su completa determinación.



El *codeterminante*, representa una explicación que se atiene a los efectos de unos factores que tienen una magnitud conocida; es decir, si la codeterminación es nula, los efectos de los factores no afectan a la conducta vocacional y ésta es absolutamente libre; si por el contrario, los efectos de los factores tienen un valor máximo en la conducta, ésta está limitada y determinada.

Los factores codeterminantes (representados en un continuo), se manifiestan en la conducta vocacional, con particularidades o subapartados, tal como muestra el cuadro 1.2. Las relaciones entre “los opuestos” de ambos conjuntos (Sociogénicos y Psicogénicos) se representan con el símbolo  para expresar su magnitud (0,1) y tensión.

A) Entorno familiar	<i>Grupo social primario ↔ Afectividad</i>
A1) Estatus socioeconómico y clase social	
A2) Nivel educativo de los padres (con efectos diferenciales según género)	
A3) Entorno afectivo	
B) Biodatos formativos	<i>Integración sociolaboral ↔ Vivencias y experiencias</i>
B1) Historia personal.	
B2) Biodatos escolares	
B3) Itinerarios de opcionalidad en el currículum escolar	
B4) Rendimiento escolar	
B5) Estrategias de aprendizaje y competencias.	
C) PIO: Minusvalías	<i>Sistema educativo ↔ Normalización</i>
C1) Principio de Igualdad de Oportunidades que afecta al <i>sistema educativo</i>	
C2) La <i>normalización</i> de la diversidad	
D) Adecuación	<i>Sistema productivo ↔ Formación</i>
D1) Relación entre formación y ocupación	
D2) Deseabilidad vocacional	
D3) Ritmo de los cambios tecnológicos y los cambios socioeconómicos	
E) Intereses vocacionales	<i>Desarrollo profesional ↔ Realización</i>
E1) Intereses y preferencias	
E2) Desarrollo/ madurez vocacional	
F) Capacitación	<i>Desempeño eficaz ↔ Capacidades</i>
F1) Inteligencia general	
F2) Destrezas ocupacionales	
G) Cognición	<i>Normas y valores laborales ↔ Estructura de la personalidad</i>
G1) Tipología vocacional	
G2) Auto percepción vocacional y representación social	
H) Madurez	<i>Adaptación ↔ Independencia</i>
H1) Madurez vocacional	
H2) La autoeficacia	
I) Variables socio personales	<i>Actitudes del rol ↔ Diferenciación</i>
I1) Género	
I2) Edad cronológica	
I3) Estado civil	
I4) Etnia, religión	
J) Elección vocacional	<i>Fortuismo ↔ Oportunidad</i>
J1) Fortuismo situacional	
J2) Oportunidad.	

Cuadro 1.2. Factores codeterminantes de la conducta Vocacional (Rivas 2003, pág 34 a 46):

Rivas y Pascual (2001, 2003a), elaboran el Inventario de Factores Vocacionales (IFV) para delimitar el influjo de los factores que afectan a la conducta vocacional que se manifiesta en la elección vocacional de estudios universitarios. El inventario consta de 30 ítems, que se agrupan en factores y responden al esquema teórico comentado anteriormente. Su estructura factorial y contenido psicológico figuran en el cuadro 1.3.

CODETERMINANTES DE LA CONDUCTA VOCACIONAL	FACTORES		CONTENIDO PSICOLÓGICO (Ítems)
	SOCIOGÉNESIS	F I	CONDICIONANTES FAMILIARES
		F III	ESTEREOTIPOS SOCIALES: Poder/ Prestigio
		FVI	CONDICIONANTES ACADÉMICOS.
	PSICOGÉNESIS	F II	MADUREZ VOCACIONAL
		FIV	ASESORAMIENTO VOCACIONAL
	OPORTUNIDAD	FV	PREPARACIÓN PARA LA OPORTUNIDAD
		FVII	OPORTUNIDAD DE FORMACIÓN/ PROYECCIÓN
			Influencia del padre, de la madre y / o de algún familiar. Ambiente de casa. Situación económica familiar. Presión familiar respecto de la selectividad.
			Salidas profesionales. Prestigio social de los estudios. Situación económica familiar. Poder económico y social que se quiere conseguir.
			Dificultad / facilidad / duración de los estudios. Horario y tiempo disponible. Estudiar en la proximidad de casa.
			Expectativas de éxito en los estudios elegidos. Percepción de control sobre los acontecimientos. Gustos y preferencias. Éxito en materias relacionadas con la opción vocacional elegida. Autoconocimiento. Conocimiento del mundo laboral al que se dirige. Constancia, capacidad de trabajo y sacrificio.
			Asesoramiento vocacional recibido. Haber conocido a una persona relevante del área vocacional elegida. Ser una carrera que se ajuste a la condición de hombre o mujer. Apoyo, ayuda, estímulo de algún / a profesor / a.
			Alerta para aprovechar, en función del tiempo disponible y economía familiar, las posibilidades que se cruzan en el camino personal. La preparación personal a lo largo de los años, aprovechando las oportunidades de formación que se han presentado. La suerte.
			Alerta y aprovechamiento de las posibilidades de formación novedosas, en lo que respecta a sus salidas profesionales y a la confianza personal en desarrollar con éxito tales estudios, así como las profesiones que implican. La casualidad.

Cuadro 1.3. Inventario de Factores Vocacionales (IFV). Rivas y Pascual (2003a)

El IFV permite la concreción de datos sobre los siete factores que afectan a la conducta vocacional individual y, puede ser un instrumento útil, para conocer mejor las variables que actúan en la *génesis de la conducta vocacional*.

NOTAS DE LA CONDUCTA VOCACIONAL

El Cuadro 1.4. resume, a modo de esquema, la propuesta de un modelo comprensivo de la conducta vocacional y sus implicaciones en el asesoramiento; modelo que, desde hace tiempo, viene presidiendo la línea de investigación en que se inscribe esta y otras tesis que dirige el profesor Rivas.

NOTAS	IMPLICACIONES/ ASESORAMIENTO
1) INTENCIONALIDAD. - <i>La conducta vocacional es intencional, libre y dirigida a la consecución de metas valiosas para el individuo en el mundo laboral</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones: posibilidades y costo • Satisfacción: elección personal • De lo general a lo específico • Persistencia: mantenimiento y demora de recompensas.
2) SOCIALIZACION. - <i>La conducta vocacional es parte del proceso de socialización realizado por una persona concreta que percibe viable su autorrealización en el mundo laboral adulto.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Aculturación: valores y normas • Cognición: conocimiento de sí mismo y del entorno. • Autorrealización: actividades y logro.
3) CONDICIONANTES. - <i>La conducta vocacional está condicionada por un conjunto de factores individuales y sociales, ante los que el individuo procura desplegar estrategias de superación, cambio o acomodación.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Realismo: asumir posibilidades y riesgos. • Fortuismo: factores no controlables • Influjos: acontecimientos cercanos

4) PROCESO E/A.- <i>La conducta vocacional es un proceso gradual y acumulativo de experiencias más o menos organizadas, que el individuo trata de integrar, dotándolas de significación personal.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Globalidad: conexión y comprensión • Actividad: experiencias significativas • Proceso de instrucción: situaciones educativas • Asesoramiento: ayuda técnica.
5) DESARROLLO.- <i>El desarrollo vocacional se realiza a lo largo del tiempo, y lleva a la autonomía funcional y a la madurez personal.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo: cambio cualitativo • Madurez: calidad • Enriquecimiento: implicación personal • Autonomía funcional: independencia
6) MODULACION.- <i>La conducta vocacional está modulada por la fase o etapa del desarrollo vocacional en que se encuentra el individuo. Y también en el ejercicio de actividades profesionales.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Diferenciación: etapas según edad o nivel • Patrones: referencia a Grupos vocacionales.
7) MULTIPOTENCIALIDAD.- <i>La conducta vocacional admite múltiples formas de realizaciones tanto personales como ocupacionales.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Personal: plasticidad del comportamiento • Ocupacional: versatilidad ocupacional
8) TOMA DE DECISIONES VOCACIONALES <i>Procura la integración y congruencia del mayor número posibles indicadores que el sujeto maneja, en función de su experiencia cognitiva y comportamental.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo vocacional • Cognición • Motivaciones • Proceso decisional • Capacidades • Conocimientos • Congruencia, Adaptación y Oportunidad
INFORMACIÓN VOCACIONAL	

Cuadro 1.4 Notas de la conducta vocacional: implicaciones para la investigación e intervención.

La ocho Notas, proveen de un esquema básico y pueden tomarse como el *programa guía de investigación* que venimos siguiendo, desde hace tiempo, (Rivas 1995) para abordar la conducta y el asesoramiento vocacional. Al pie del esquema se sitúa la **Información Vocacional**, que impregna todas las actividades que potencian la conducta y el desarrollo vocacional: Esta tesis, se centra en la Nota nº 8.:

NOTA 8.- TOMA DE DECISIONES VOCACIONALES *procura la integración y congruencia del mayor número de posibles indicadores que el sujeto maneja, en función de su experiencia comportamental.*

Las implicaciones que tendrá en la Conducta Vocacional son:

- a) los intereses son los elementos energéticos que dan dirección al desarrollo vocacional;
- b) las percepciones y experiencias del entorno permiten anticipar y estructurar los planteamientos vocacionales;
- c) la caracterización del problema vocacional, es personal e idiosincrásica;
- d) el proceso de toma de decisiones, equivale a la activación de procesos internos de resolución de problemas;
- e) la toma de decisiones vocacionales es un proceso escalonado y condicionado por otras anteriores, y
- f) la toma de decisiones madura, se caracteriza por la integración y congruencia entre diferentes indicadores, evalúa la conveniencia de contar con las acomodaciones oportunas, es flexible y revisable. **¡Error!**

1. 2. ASESORAMIENTO VOCACIONAL

En la medida que la sociedad se hace más compleja y, aún dentro del esquema de normalidad en el que se produce la conducta vocacional, las personas se hallan sometidas a múltiples y variadas circunstancias de elección y como consecuencia, la necesidad de recibir ayuda es más necesaria.

Lo anterior viene a señalar que el asesoramiento vocacional *afecta a todas las personas*, incluso aquellas con alguna discapacidad; que el asesoramiento ha de resolverse como una situación normal, *no clínica* (propia de la conducta desajustada o alterada), sus sujetos son jóvenes en educación escolar, teniendo lugar, de forma mayoritaria, la intervención en *contextos escolares* (Rivas 1988,1993).

Al asesoramiento vocacional, como intervención, le cuadra lo más específico del tratamiento psicológico, la **relación de ayuda**. Señalar que, desde la perspectiva que planteamos, no es sinónimo el asesoramiento vocacional y el profesional a pesar de que, en nuestro medio educativo, se hagan a menudo equivalentes (confusión alimentada desde la Administración educativa en la normativa legal desde la Ley del 70, la LOGSE del 90 y la LOCE del 2002).

El *asesoramiento vocacional* es una relación de ayuda técnica que se puede y debe prestar dentro de un planteamiento inter e intradisciplinar, para favorecer el desarrollo de los estudiantes que se encuentra en situación problemática y tienen que tomar decisiones respecto a sus planes vocacionales con proyección de futuro a corto, medio o largo plazo.

En los últimos treinta años, se han producido cambios en la sociedad española, que han resultado muy favorables para el estudio de la conducta y el asesoramiento vocacional. Rivas (1999, 2002) los resume en tres frentes:

- a) *científicamente*, la Psicología recupera en la Psicología Vocacional, una de las áreas de intervención de mayor tradición aplicada de la relación de ayuda en los ámbitos escolares;
- b) *socioculturalmente*, la Escuela, la Administración educativa, el mundo del trabajo y la familia, actualizan sus “necesidades y planteamientos” al tiempo que les toca vivir, y
- c) *profesionalmente*, se abren posibilidades de desempeño interdisciplinar que tienen como finalidad el prestar apoyo al desarrollo vocacional en el contexto de la *educación escolar*.

En general, puede decirse, que *el conocimiento científico de la conducta vocacional* por parte de la Psicología Vocacional, tiene como finalidad aplicada el planteamiento eficaz del *asesoramiento*, *mediante intervenciones que favorezcan el desarrollo vocacional y como consecuencia, la toma de decisiones vocacionales significativas y responsables*.

ASESORAMIENTO VOCACIONAL: CONCEPTUALIZACIÓN FUNCIONAL

El estudio de la conducta vocacional tiene, entre otras, la finalidad de poder prestar una ayuda eficaz a las personas que tienen que tomar decisiones sobre problemas o situaciones problemáticas que afectan a su vida. Esa actividad, subrayada como relación de ayuda, se inscribe en el marco del **asesoramiento vocacional**, equivalente al término anglosajón *vocational counseling*, que enfatiza la relación personal de ayuda para favorecer el desarrollo vocacional que mejora el proceso de toma de decisiones. Deseo precisar que la relación de ayuda no tiene porque referirse a una relación cara a cara, personal. En la actualidad, con la introducción de tecnologías y materiales interactivos (principalmente informáticos), lo sustancial es que la ayuda sea decidida libremente por el individuo, la reciba de forma adecuada y, para que sea eficaz, no debe estar condicionada al consejo o influencia del asesor.

El hecho de que los principales destinatarios sean los estudiantes adolescentes integrados en el sistema escolar reglado y que la conducta vocacional sea un proceso de socialización, diluye el carácter clínico o terapéutico del asesoramiento vocacional y explica, cómo puede el asesoramiento tener cabida en contextos escolares o educativos sin llegar a confundirse o identificarse el asesoramiento vocacional con el educativo.

El **asesoramiento educativo**, (que puede hacerse equivalente a la orientación educativa) se relaciona con el proceso de enseñanza/aprendizaje formal, es más amplio en el tiempo (desde la infancia), más diverso en la casuística que trata (dificultades de aprendizaje, problemas de disciplina, adaptación escolar, etc)), es prescriptivo (se sabe como hay que actuar en cada caso, la normatividad está avalada por la investigación o la experiencia contrastada como actuación eficaz) y con respuestas puntuales ante necesidades o acciones concretas. El **asesoramiento vocacional** se concreta en la conducta vocacional, es demandado por el sujeto ante un problema personal o propio, coincide en el tiempo en algún tramo del sistema educativo (principalmente adolescencia), pero puede extender sus implicaciones al mundo laboral futuro, no es prescriptivo, sino indicativo.

Suscribimos con Valls (1998):

“El asesoramiento vocacional se centra más (que la orientación profesional) en los aspectos procesuales y en los aspectos previos a la elección (sic)”.(pag 18)

El asesoramiento vocacional, como un servicio integrado en los centros escolares, es una cuestión que Staz, Kaganof y Edden (1994) analizan en la literatura científica (1987-1992: en lengua inglesa y de ámbito estadounidense) y concluyen en seis puntos, los efectos de integración del asesoramiento como parte de la Orientación educativa de los centros:

- a) La incorporación del asesoramiento vocacional en los centros, implica también cambios sustanciales en la forma de entender su acción educativa.
- b) Existen dificultades en la pretendida integración, de tipo legislativo y en fijar las metas de las acciones emprendidas.
- c) Se sugiere una formación y adaptación del profesor, según el modo de integración seguido.

- d) Se aprecia una mayor incidencia en la Educación Post-secundaria y se presta, relativamente, poca importancia en los centros de Educación Secundaria.
- e) Mientras la legislación postula la integración del asesoramiento en la acción educativa, como un área de mejora en sus actuaciones, las regulaciones concretas matizan directrices para los profesionales , y
- f) Las evaluaciones de los programas integrados, deben ser conducidas de forma más rigurosa, oportuna y secuencial

Spokane (1989, pp. 52 a 62) señala, en seis postulados, los principios que deben inspirar un programa de intervención o asesoramiento vocacional

1. El cliente, con la ayuda del asesor, debe clarificar la naturaleza y complejidad de la decisión y del conflicto con el cual se enfrenta, antes de que se pueda concretar la intervención.
2. Unos pocos aspectos fundamentales de la personalidad y de estilos de decisión, deberán guiar la elección de la intervención vocacional. En general, es necesario la integración de la personalidad con menor incidencia terapéutica y mayor incidencia educativa.
3. La meta de la intervención es incentivar la movilización persistente de actitudes constructivas, emociones y conductas que mejoren el logro vocacional.
4. El asesoramiento vocacional facilitará al cliente un marco claro de trabajo (framework), bien derivado de sí mismo o propuesto por el asesor, que ofrezca una estructura intelectual o cognitiva para comprender la elección vocacional y que tendrá en cuenta cualquiera de las teorías inexactas que el cliente pueda tener.
5. El concepto de congruencia o ajuste multidimensional, debería guiar la conducta exploratoria, para ajustar el número de opciones disponibles por el cliente.
6. El asesoramiento vocacional efectivo inspirará en el cliente un sentido de esperanza sobre el hallazgo y la implementación de una razonable opción de ajuste vocacional.

La autora, remite a las obras de Holland y de Tiedeman como fundamento de sus postulados y, aunque cifra en el ajuste la intervención, no prejuzga el enfoque de asesoramiento al que puedan servir los mismos. Desde nuestra perspectiva, se pueden seguir con ligeros retoques, como cambiar cliente por estudiante y situarlos en nuestro contexto escolar.

Enfoque vs Teoría vocacional

En Psicología Vocacional no se dispone de teorías; en su lugar, Rivas (1988, 1993, 1995) propone el concepto de *enfoque*, “herramienta heurística que, a modo de esquema o plantilla conceptual, nos permite analizar el proceso del asesoramiento, tanto en su fundamentación teórica como tecnológica”. Esta idea de enfoque vocacional, sirve a los mismos propósitos y dota de coherencia epistemológica a la fundamentación teórica y aplicada del proceso de asesoramiento. Existen diversas maneras de entender, prestar y realizar la ayuda técnica propia del proceso de asesoramiento y, en la literatura científica, pueden identificarse diferentes enfoques como las diferentes maneras desde las que puede realizarse el asesoramiento vocacional. Rivas (1988, 1995) delimita estas maneras en los enfoques: ***Teoría del rasgo, Psicodinámico, Evolutivo, Conductual-Cognitivo y Psico-Social***.

Tanto la idea del *enfoque vocacional* como la clasificación propuesta por Rivas referida a las distintas maneras, vigentes hoy, de realizar el asesoramiento, han sido aceptadas entre nosotros por la mayoría de investigadores de esta área (Valls 1998, Lucas 1999).

El enfoque, como plantilla vacía de contenido (Rivas 1988, 1995, 2003a) tiene la estructura que aparece en el cuadro 1.5. Nos detendremos en el subapartado 9: **TOMA DE DECISIONES VOCACIONALES**, COMO ASPECTO PRINCIPAL DE ESTA TESIS.

ENFOQUE DEL ASESORAMIENTO VOCACIONAL		TEORIA DEL RASGO	PSICODINÁMICO	EVOLUTIVO	CONDUCTUAL COGNITIVO
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	1.- Teorías Psicológicas				
	2.- Supuestos teóricos				
	3.- Objetivos				
FUNDAMENTACIÓN TECNOLÓGICA	4.- Diagnóstico				
	5.- Procesos de relación personal				
	6.- Técnicas de exploración				
	7.- Interpretación de la información				
	8.- Uso de ayudas externas				
	9.- TOMA de DECISIONES VOCACIONALES				

Cuadro 1.5. Enfoque de asesoramiento vocacional, según Rivas (1988).

En el esquema conceptual del enfoque de asesoramiento vocacional, la Toma de Decisiones Vocacionales, es el punto final del proceso de relación de ayuda y donde más visible se hacen las diferencias entre las diferentes formas de prestar la ayuda técnica.

ENFOQUE CONDUCTUAL COGNITIVO DEL ASESORAMIENTO

La definición que seguimos de asesoramiento, se enmarca dentro del enfoque **Conductual-Cognitivo (CC)**, del que destacamos las siguientes características:

- Ser un *proceso de ayuda técnica*, a cargo de especialistas, con el que pueden colaborar otros agentes: profesores, tutores, padres y otros miembros de la comunidad.
- *Solicitado por una persona concreta*, (generalmente estudiante) que siente la necesidad de ser ayudado y reclama alguna información sobre sí mismo o de su entorno escolar, laboral etc., al estar en una situación problemática (incertidumbre).

- La **base del asesoramiento** es la conducta vocacional, mediante la mejora del propio conocimiento y de las evaluaciones de los aspectos más relevantes que le afectan específicamente.

El asesoramiento vocacional en el enfoque Conductual-Cognitivo se realiza a través de un proceso de **Enseñanza/Aprendizaje** en situaciones educativas (Rivas 2003 b) *formales* (relación directa asesor y asesorado), *no formales* (experiencias guiadas, como visitas a empresas) e *informales* (las suministradas ocasionalmente por los medios de comunicación). Si tenemos en cuenta que el mayor contingente de los destinatarios de ese proceso son estudiantes adolescentes de secundaria o universitarios, la prestación de esa ayuda forma parte de los servicios que facilita el sistema educativo. En España, esos servicios están representados en los Departamentos de Orientación de los centros que, entre otras funciones, son responsables del asesoramiento vocacional de los estudiantes.

El enfoque Conductual-Cognitivo en estos momentos, es el planteamiento más actual y aceptado en Psicología Vocacional y representa una integración de posiciones teóricas hasta hace poco tiempo distanciadas. Así, recoge muchos de los supuestos metodológicos del *conductismo* y del *cognitivismo*, toma la intencionalidad, el pensamiento y el procesamiento de la información como aspectos esenciales del comportamiento humano. Por otra parte, este enfoque también es cercano a las contribuciones que, desde la Psicología del *desarrollo*, se postulan para la conducta y el asesoramiento. El siguiente cuadro 1.6., muestra la síntesis del enfoque Conductual-Cognitivo, que tendrá su reflejo en la parte experimental de esta tesis.

Fundamentación	ASESORAMIENTO CONDUCTUAL COGNITIVO	
1) Teorías Psicológicas que rigen el proceso	Conductismo Cognitivismo Procesamiento de la información. Desarrollo psicológico	* La conducta vocacional, proceso de socialización * La conducta vocacional está dirigida a metas * La conducta vocacional, relación dialéctica * Aprendizaje significativo * Información vocacional * Desarrollo vocacional a lo largo de la vida
2) Supuestos teóricos	Significatividad Propositividad Aprendizaje Cognición y reflexión	* Historia personal vivida. * Captación personal * Cognición: construcción personal * Reflexión: representación * Indicadores objetivos y subjetivos de la conducta
3) Objetivos y finalidades explícitas	Solución de problemas Desarrollo vocacional Congruencia entre indicadores Solución del problema vocacional	* Conocimiento de la propia conducta vocacional * Conocimiento de referentes significativos * Contraste entre referentes * Aceptación de posibilidades y limitaciones * Toma de decisiones : Elección vocacional
4) Diagnóstico del problema y de sus elementos	Específico Indicadores múltiples Evaluación	* <i>Problema</i> : "Situación vocacional" * Pruebas, cuestionarios, tests. estructurados en Fases de análisis de la conducta vocacional * Evaluaciones psicométricas y cualitativas
5) Proceso de relación interpersonal	Actuación. estructurada Relaciones pactadas Responsabilidades diferenciadas	* Guía a través de la <i>autoayuda</i> facilitada por los materiales o programas informativos, expertos. * Relación personal con el asesor, si es necesario.
6) Técnicas e instrumentación Psicológica	Función de problema Fuerte instrumentación Metodología Psicométrica. N=1 Evaluación criterial cualitativa	* Cuestionarios * Pruebas de comparación binaria (Preferencias) * Tests de potencia (Capacidades) * Pruebas de rendimiento (Conocimientos) * Escalas métricas y de conversión * Técnicas de rejilla (Grid)

7) Interpretación de la información	Captación personal de la propia conducta Buscar la información relevante para el problema.	* Presentación resultados por Fases * Interpretación de resultados numéricos * Interpretación cualitativa referencial de Grupo Vocacional : <i>Autoevaluación</i>
8) Uso de ayudas externas	Programas específicos Experiencias dirigidas Departamento Orientación Tutorías	* Del propio sistema y programas complementarios * Experiencias de anticipación * Tutorías, visitas, acciones de grupo * Referentes significativos personales * Referentes escolares con proyección vocacional
9) Toma de decisiones	Realismo/ eficacia Coherencia /provisionalidad. Congruencia entre indicadores Planificación/revisión.	* Decisión vocacional: Grupo Vocacional * Provisionalidad, revisión, actualización * Autoevaluación de acciones y programas * Compromiso y responsabilidad * Itinerario: <i>Plan vocacional</i>

Cuadro 1.6. Síntesis del enfoque Conductual Cognitivo de Asesoramiento Vocacional

El cuadro anterior, sirve de anclaje para plantear el asesoramiento desde el enfoque Conductual-Cognitivo y, aunque no existe una especificación de los contenidos del asesoramiento vocacional, pues por definición, el problema a resolver es idiosincrásico, el asesor dispone de ese esquema teórico para poder adecuarlo a cada caso particular. La *voluntariedad del estudiante*, el necesario *respeto y la estimulación de experiencias para favorecer al desarrollo* vocacional, partir de las *ideas* que el propio sujeto tiene, *concretar el problema* con la *participación del sujeto en su propio proceso de asesoramiento*, delimitar *la situación vocacional*, la participación activa en el *aprendizaje* de la propia conducta vocacional y de los referentes vocacionales y, sobre, todo la Toma de Decisiones Vocacionales como un aspecto de la *resolución de problemas*, van a ser notas distintiva de este enfoque.

La información vocacional se añade o acompaña al proceso de Toma de Decisiones Vocacionales (TDV), para aumentar el conocimiento y favorecer la congruencia entre los recursos y potencialidades del sujeto y sus objetivos vocacionales

El asesoramiento: proceso de Enseñanza/ Aprendizaje

Al establecer, en páginas anteriores, las implicaciones entre la conducta vocacional y el asesoramiento, señalábamos ocho motas significativas; en la número cuatro, se adelantaba la relación entre la conducta y el asesoramiento vocacional como un proceso de Enseñanza/Aprendizaje; tal y como se refleja en el cuadro 1.7:

Nº 4: PROCESO E/A.- La conducta vocacional es un proceso gradual y acumulativo de experiencias más o menos organizadas, que el individuo trata de integrar, dotándolas de significación personal. Implicaciones:	
4.1 Globalidad	La conducta vocacional es parte de la conducta personal, con la que trata de establecer la mayor cantidad posible de nexos: <i>Autorrealización</i>
4.2. Actividad/ Significación	Las experiencias vocacionales, se adquieren a través de actividades que tienen sentido anticipatorio, por aprendizaje significativo
4.3 Proceso instruccional	La conducta vocacional se adquiere, según el modelo de comunicación del proceso de Enseñanza/Aprendizaje, en situaciones educativas formales, no formales e informales.
4.4. Asesoramiento	La conducta vocacional es susceptible de ser ayudada técnicamente.

Cuadro 1.7. Nota 4 de la conducta y asesoramiento vocacional: Proceso E/A

El asesoramiento vocacional del enfoque Conductual-Cognitivo se inicia con la identificación del problema del estudiante y el planteamiento de actividades que desarrollan la conducta vocacional del sujeto, para pasar de un nivel de falta de competencia o menor conocimiento sobre el tema a resolver (*Situación inicial*), a otro de mayor conocimiento, dominio y eficacia. En definitiva, cambio de la *inmadurez a la madurez*, de la *incompetencia a la competencia*, de la *dependencia a la autonomía* en el largo proceso de la toma de decisiones (*Resolución de problemas o situación final*).

Siguiendo las formulaciones de la Psicología de la instrucción, el *estado inicial* es el origen del proceso que configura el problema, en términos del sujeto que lo percibe. El asesor *facilita los medios* para que ese conocimiento sea el adecuado, incitando al compromiso personal con las tareas que se puedan movilizar de información realista, ofrecer su ayuda y apaciguar la inseguridad que la elección de toda opción, inevitablemente, conlleva.

El *proceso de Enseñanza/Aprendizaje (E/A)* es el propio asesoramiento: el estudiante aprende a conocer los aspectos o facetas de su conducta que afectan a su propia situación. Adquiere información y experiencias significativas sobre los referentes vocacionales que le interesan, todo ello desde un planteamiento activo y de compromiso con su propia situación. El orientador dirige ese proceso, facilitando los medios y apoyos precisos.

La *situación final*, (en realidad siempre es situación procesual) señala el punto en que el sujeto es dueño del problema vocacional, conoce mejor sus propias posibilidades, acepta sus limitaciones, conoce suficientemente los distintos elementos que intervienen en el referente de toma de decisión, es capaz de reducir y controlar los sentimientos, temores e inseguridades que rodean a la Toma de decisiones. Llegado a ese punto, el sujeto experimenta más confianza, acepta los riesgos razonablemente conocidos y ahora, ya es capaz de asumir su propia responsabilidad con madurez. Manejar de manera comprensible la información relevante de su propia conducta y conocer la conducta vocacional a la que se refieren sus planes de futuro (Grupo Vocacional), le ayuda a conocer su *SITUACIÓN VOCACIONAL*.

El planteamiento es coherente con el proceso instruccional de corte constructivista y se resuelve, provisionalmente, mediante procesos de enseñanza/aprendizaje que se explican desde la teoría de la comunicación humana (Rivas 2003 b).

El cuadro 1.8., presenta las acciones del asesoramiento vocacional según el enfoque Conductual-Cognitivo

ASESORADO	TAREAS DEL PROCESO	ASESOR
1) Percepción necesidad de ayuda.	Delimitación de la situación problemática.	Análisis global de las opciones
2) Confianza/utilidad del proceso.	Definición del problema: estado inicial incertidumbre.	Apertura y competencia.
3) Aceptación plan de acción.	Negociación del plan de trabajo.	Apoyo y clarificación.
4) Cambios y aprendizaje.	Actividades significativas.	Apoyo en las reformulaciones.
5) Persistencia, realismo, madurez	Toma de decisiones generales. Toma de decisiones específicas.	Retirada de apoyos. Información complementaria.
6) Seguimiento experiencias.	Evaluación: proceso y resultados.	Seguimiento técnico.

Cuadro 1.8.. El asesoramiento vocacional según el proceso E/A. (Rivas 1988, pág. 195)

El enfoque conductual-cognitivo establece una serie de niveles y acciones, según indicadores que relacionan la conducta del estudiante y del asesor; hace que el

asesoramiento no sea un proceso estándar. De la conducta del estudiante es fundamental el *grado de implicación y comprensión del problema* y de la actuación del asesor, el *grado de apoyo* prestado y su competencia profesional. El planteamiento es *diferencia*; así, en unos casos, el asesoramiento se reduce a facilitar una información puntual sobre algo concreto que necesita el estudiante, mientras que en otros, será necesaria la evaluación de capacidades, de intereses etc. o, si así lo exige el problema en cuestión, la elaboración de todo un conjunto de indicadores que abarcan toda la conducta vocacional.

Dentro del enfoque Conductual-Cognitivo, el **asesoramiento vocacional** se puede definir “*como el proceso estructurado de ayuda técnica solicitado por una persona que está en situación de incertidumbre, con el fin de tratar de alcanzar el mejor desarrollo (de futuro) personal y profesional posible en un medio sociocultural determinado, movilizand o acciones e informaciones significativas a su problemática, mediante la facilitación o clarificación de cuanta información relevante a su caso sea precisa para que, mediando el conocimiento oportuno de sus propias experiencias y posibilidades de éxito, del contraste con referentes relevantes del mundo vocacional, pueda evaluar su situación vocacional y llegar a tomar decisiones eficaces, realistas y maduras.*” (Rivas, 2003 a).

De la definición anterior, se pueden extraer las siguientes apreciaciones:

- a) ***Existe una persona concreta que se plantea un problema de decisión entre alternativas.*** La situación de decisión no es igual para todos: cada uno la percibe como problemática o no. El **problema** o la situación vocacional es idiosincrásica: *lo que para uno es un problema de decisión, para otro no tiene sentido ocuparse de él.*
- b) ***El sujeto es libre de solicitar ayuda.*** La solicitud es individual, es pérdida de tiempo y contraproducente, plantear acciones obligatorias de ayuda; lo cual no invalida el hecho de que se deba incentivar la toma de conciencia y la necesidad de estar informado sobre la utilidad o conveniencia de obtener ayuda. Este punto es especialmente sensible para los estudiantes, los cuales deben recibir de su medio escolar, todo tipo de actividades organizadas para favorecer la captación de su situación vocacional: *a partir de ahí, cada uno será responsable de solicitar o no la ayuda.*
- c) ***Es un proceso estructurado y dirigido por profesionales expertos o por materiales y medios que hacen ese papel.*** El planteamiento del problema, el intercambio de información etc., requiere el rigor que la investigación y el conocimiento profesional pueda ofrecer a quien solicita ser ayudado. El asesoramiento tiene muchas formas de producirse y no, necesariamente, exige la relación personal con el psicólogo o el orientador. En la actualidad, como ya comentamos, los medios informáticos, la existencia de materiales de autoayuda, pueden sustituir en determinados casos a esas figuras. Además, hay que tener presente que el asesoramiento es un proceso que se extiende durante un periodo de tiempo habitualmente largo y puede dar cabida, en ese periodo, a varias modalidades de realización
- d) ***El asesoramiento parte y se centra en la definición del estado o situación problemática del sujeto.*** Ese es el punto de inicio, con la finalidad de favorecer el cambio, es decir, pasar de un estado de inseguridad e incertidumbre, a otro más competente, capaz de dar confianza y mayor seguridad a las acciones que hay que emprender. *La significación de la conducta vocacional es un aspecto clave que debe presidir cuantas acciones se planteen.*
- e) ***El contenido de la intervención es la conducta vocacional.*** Hay que delimitar qué aspectos de la conducta necesitan ser atendidos, que serán diferenciales según los individuos y distintas situaciones de elección.

- f) **Los referentes informativos son dobles:** la propia conducta y el medio sociocultural de referencia.
- g) **Se producen evaluaciones respecto a referentes que están bien identificados.** Implica el tratamiento objetivo de cuantos aspectos intervienen en el problema y situación vocacional, de los que se dispone información científica. La evaluación puede ser asistida o no por instrumentación psicológica o de otro tipo, pero lo decisivo es que el sujeto disponga de información relevante. Y con ella, asumir las responsabilidades que se deriven de la estimación de sus posibilidades de éxito.
- h) **La toma de decisiones se concreta en la elección vocacional, final del asesoramiento.** Para llegar a él han mediado múltiples acciones que favorecen o entorpecen el desarrollo vocacional. El proceso de elección se resuelve, finalmente, en la elección entre opciones, a través de procesos complejos en los que *la toma de decisiones madura*, se caracteriza por:
- procurar hacer planes congruentes y coherentes con las posibilidades de lograr el máximo desarrollo personal y profesional posible; en cierta manera, es una vía para lograr la máxima felicidad posible en un mundo tan complejo y hasta caótico.
 - ha de ser acorde al estadio madurativo del individuo, y centrar las acciones en el corto plazo, aquellas que afectan a su conducta habitual próxima y, desde ahí, paulatinamente, plantearse decisiones futuras.
 - se enmarca en los grandes ámbitos sociolaborales o Grupos Vocacionales y, respecto a ellos, se hacen planes concretos, pero están aún alejados de la decisión ocupacional o profesional.
- i) **Las responsabilidades en el proceso de asesoramiento están claramente diferenciadas, corresponde al:**
- **asesor**, dirigir y estructurar el proceso, controlando la calidad del mismo, de la información vertida y de las acciones desplegadas,
 - **sujeto**, la puesta en marcha del proceso, el cumplir las tareas acordadas y la toma de decisiones.

Resolución de problemas: La Toma de Decisiones Vocacionales

La Toma de decisiones es el eje y la meta del enfoque Conductual-Cognitivo, que se concreta en la solución eficaz del *problema vocacional* que plantea una persona. La primera cuestión a resolver como parte del problema, es delimitar los términos del problema, que información maneja, cómo estructura la situación problemática, que ideas racionales e irracionales subyacen, que expectativas tiene sobre la toma de decisiones y sobre el asesoramiento en general. Desde esa posición de partida, se trata de analizar y ampliar hasta los límites de lo necesario (a juicio del asesor) el manejo de cuanta información relevante es capaz de ser convertida en conocimiento significativo por parte del estudiante, de manera que reduzca la ansiedad que la toma de decisiones suscita en la mayoría de los asesorados.

La ansiedad, en sus diferentes grados, surge tanto de la incertidumbre en la utilización de los propios *recursos personales* (autoconocimiento, autovaloración, psicoemocionalidad, autoestima, implicación, autojustificaciones etc.), como del *desconocimiento de los referentes* a los que se dirigen las decisiones. Estos referentes están teñidos de estereotipos profesionales, de falsas expectativas (modas, infantilismos, presiones familiares etc.), de falta de conocimiento de las exigencias que el mundo vocacional, de informaciones inexactas o tendenciosas sobre estándares del desempeño

académico y profesional y, en general, de inmadurez para poder situarse “en-el-mundo-vocacional”.

Un aspecto propio de este enfoque Conductual-Cognitivo es la *provisionalidad de la misma toma de decisiones*. La toma de decisión, en realidad es un conjunto de procesos concatenados y condicionados de acciones (en ocasiones “mini-decisiones), de pruebas con éxitos y fracasos sufridos o experimentados por el propio sujeto, con un desarrollo secuencial y evolutivo a lo largo del tiempo, que enlazan unas minidecisiones con otras que se tomarán posteriormente. Si a lo largo del tiempo, el estudiante no ha aprendido las claves esenciales de su propio desarrollo vocacional y no toma conciencia de la importancia de cada acción, la cuestión decisional puede tomar cariz de auténtico problema psicológico.

En cualquier caso, la toma de decisiones es responsabilidad plena y total del propio sujeto; es responsabilidad del Asesor, la ayuda que presta en la clarificación del problema, la búsqueda de alternativas, la guía técnica del proceso de asesoramiento, la calidad de la información que proporciona, la incentivación de búsqueda de opciones relevantes para el sujeto y su situación y los planes de desarrollo vocacional que, negociados con el estudiante, va proponiendo a través de experiencias significativas. Contra lo que pudiera parecer, el papel del asesor en absoluto es de *laissez faire*, pero tampoco es de intervención en la decisión.

Como síntesis del asesoramiento y la Toma de Decisiones Vocacionales (TDV), se puede señalar que:

- a) la incertidumbre es la base de la TDV y es el origen de la ansiedad ante las diferentes alternativas,
- b) en la necesidad de ayuda se aprecia también un determinado nivel de ansiedad, derivada de la percepción de incongruencias entre las propias capacidades para resolver el problema de TDV y las expectativas o temores de lograr determinadas metas,
- c) no todos los enfoques polarizan por igual la solución del problema vocacional en la TDV. En concreto, el mayor énfasis lo encontramos en el enfoque Conductual/Cognitivo,
- d) a la TDV, se puede llegar de forma algorítmica, casi externa al propio sujeto o sólo desde la propia subjetividad. En el primer caso, se prima el ajuste y en el segundo, la elaboración personal,
- e) la TDV se revela como procesual y revisable de forma objetiva en los enfoques Evolutivo y Conductual/Cognitivo.

1.3 AUTOAYUDA Y ASESORAMIENTO VOCACIONAL

El paradigma de la relación de ayuda psicológica entre el profesional (psicólogo) y el paciente (cliente) ha experimentado notables cambios y, en la actualidad, hay otras alternativas más cercanas al propio individuo (generalmente joven o adulto) que se encuentra necesitado de algún tipo de ayuda psicológica. Entre estos cambios, la ampliación del concepto de *salud* frente al de enfermedad; el de *compartir la información con el otro* (al que ya no se considera paciente); la *extensión de la intervención a otros ámbitos* del comportamiento no necesariamente anormales y la *ampliación multidisciplinar del equipo profesional* que, incluso, extiende tareas a otras personas como agentes participativos en la intervención psicológica. Es lo que se conoce como *programas de autoayuda*.

Gordillo (1995, capítulo 4^a) dedica un capítulo a la relación de ayuda en el asesoramiento vocacional. Suscribimos sustancialmente sus planteamientos, cuando apunta como en la evolución de la teoría de la relación de ayuda, el enfoque rogeriano tiene un impacto sobre las actitudes de los profesionales, respecto al proceso mismo del asesoramiento. En efecto, la *no directividad* hunde sus raíces en el respeto a la libertad del otro, posición filosófica deudora de la literatura existencialista europea (Sastre) y que tiene en Rogers su mejor traductor en el ámbito psicológico, como expone y documenta Beck (1973, capítulo 3) en revisión de la literatura científica de su tiempo.

El concepto de *autoayuda*, es un planteamiento absolutamente moderno que se ha extendido de manera profusa en muchos ámbitos de la psicología de la personalidad. En sus variantes, más o menos *light*, han proliferado programas que han desmitificado determinados aspectos y señala un *Zeitgeist*, un tanto populista, un tanto de confianza en los propios recursos de los individuos, frente al oscurantismo de la ciencia y su uso exclusivo por parte de sus profesionales.

Una reflexión de tipo sociológico sobre tal cambio, excede a nuestros propósitos, pero sí señalar que, en muchos aspectos de la vida corriente, se aprecia una confianza y responsabilidad en la capacidad del individuo para proporcionarse él mismo algún tipo de ayuda y distanciarse del modelo tecnológico, al que se confiaba, tradicionalmente, todas las decisiones sobre la salud y la vida.

Autoayuda psicológica: análisis polisémico

Es en el idioma inglés donde encontramos las referencias lejanas o próximas a la autoayuda, como el soporte que uno se proporciona a sí mismo, alejándose del significado común de ayudar a alguien o recibir ayuda de otro. La referencia a uno mismo tiene en el sustantivo *self*, la expresión de la toma de conciencia de la propia conducta; así, como instancia psicológica, el *self* hace su aparición en la adolescencia.

En la reciente literatura científica, en el área de la personalidad, es frecuente encontrar, en textos en lengua inglesa, vocablos tales como: *self-conscious*, *self-control*, *self-esteem*, *self-sufficiency* y similares, que se traducen por autoconciencia, autocontrol, autoestima y autosuficiencia. En otros ámbitos, como en el educativo, encontramos *self-educated*, "educado sin mucha ayuda de otros, escuela o similares". En el logro personal *self-made* o "hecho a sí mismo"; también encontramos la expresión más abierta en *self-will*, traducible como "la determinación para hacer lo que uno quiere y no ser guiado por otros"; y hasta en *self-service*, tenemos una expresión que señala un establecimiento de alimentación, en el que uno mismo dispone y escoge un menú por sus propios medios.

Refiriéndonos a la conducta vocacional, el *self-help* tendría su mejor traducción en *autoayuda*, así, *Helping professions* se refiere a todas las profesiones dedicadas a prestar ayuda, entre ellas la psicológica. El prefijo *auto*, añade en castellano el carácter *reflexivo*, en el sentido que la acción de ayuda y su resultado tiene el mismo agente: el *propio individuo*. Esta interpretación nos es muy útil para nuestros planteamientos, como una *variante* de la relación técnica de ayuda con que, genéricamente, se define al asesoramiento vocacional. Gordillo (1995 pp 131) observa, de la definición de Rivas sobre el asesoramiento vocacional (1988, pp 30), que la idea de fondo es “la no sustitución del asesorado en su tarea, lo cual exige respeto por parte del asesor y la creencia de que éste será capaz de actuar por sí mismo”. Nosotros incidimos en esa afirmación añadiendo que, más que tarea se trata del proceso mismo, en el que la tarea es un elemento particular que, para que pueda ser resuelta eficazmente, *necesita estar diseñada en términos que favorezcan la búsqueda del significado personal y el aprendizaje autónomo*. El encuadre Conductual-Cognitivo sirve de fundamentación teórica al concepto de autoayuda; sólo queda resolver el problema de la instrumentación.

AUTOAYUDA VOCACIONAL

La *autoayuda vocacional* consiste, en esencia, en la disposición de unos materiales que permiten la autoaplicación, la autocorrección e interpretación de un aspecto concreto de la conducta vocacional.

Nos centraremos, en las implicaciones que tiene el concepto de autoayuda en el mismo proceso de asesoramiento. Unas, provienen de la conceptualización que hacemos de la conducta vocacional, como un proceso de socialización que afecta y acompaña al desarrollo personal de todos los sujetos que viven en un ambiente sociocultural determinado; otras, son consecuencia del desarrollo que se ha ido logrando, en los últimos años, en la instrumentación y exploración psicológica, en especial, de los intereses vocacionales y del desarrollo que van teniendo la implantación de tecnologías del tratamiento informático de la información; por último, se derivan también implicaciones de la conceptualización que hagamos del asesoramiento, como un proceso de enseñanza/aprendizaje que el propio individuo controla y maneja utilizando los materiales adecuados y diseñados específicamente para el autoaprendizaje de su propia conducta vocacional.

Para Gordillo (1988) considerar científicamente la ayuda exige tener en cuenta tres aspectos: la *intencionalidad*, los *procesos cognitivos* y la *conciencia*. Todos ellos hacen referencia a la persona como *agente*, es decir, como sujeto de acciones libres, no determinadas previamente; aspectos que encajan perfectamente con la Nota nº1 que cifra Rivas (1995) en la *propositividad* de la conducta vocacional.

La investigación apunta además, que la propositividad tiene que ver con las *expectativas de logro* (ciertas conductas llevarán, probablemente, a la obtención de ciertos resultados deseables) y la conciencia de las *expectativas de autoeficacia*, como forma de relacionar el pensamiento con la acción. Como señala Bandura (1986, 1999), el sentirse agente de la propia conducta interviene en cómo regular la acción, no sólo en los planes concretos sino también en la manera de afrontar la consecución de determinados fines. Entre las distintas formas de producir el asesoramiento, el punto central (Gordillo, 1995, pag 130) “es ayudar al asesorado a ser más eficaz en su trabajo”, habla de *ayuda indirecta*... “y es lo más opuesto al modelo médico de ayuda y supone una igualdad esencial, a la vez, que se economizan tiempo y recursos”, y también del uso de medios: “supone un acto de confianza en las capacidades del cliente en cuanto que su uso puede estimular la creatividad, ofrecer puntos de vista que amplían las perspectivas y desafían el modo tradicional de afrontar una situación problemática (pag 133)”.

Como desarrollaremos más adelante, asumimos estos enunciados, pero se quedan justos con la propuesta que hacemos en esta Tesis.. Un requisito incluido en el enfoque

Conductual-Cognitivo, si se dan las condiciones de madurez y autonomía funcional que tienen que presidir la conducta vocacional significativa del estudiante, es *establecer la vinculación necesaria de la autoayuda con el asesoramiento vocacional*. En ese estadio del desarrollo, adolescencia, es también una forma de favorecer la madurez personal que el propio sujeto asuma y trate por sus medios, de resolver el problema vocacional. De esa manera, él mismo se va ayudando y es, por tanto, agente activo de su propio asesoramiento. No debería ser de otra forma pues, en definitiva, la decisión última de la toma de decisiones es patrimonio exclusivo de él.

Programas de asesoramiento que utilizan la autoayuda

El contenido o área, en la que se aplica por primera vez la idea de autoayuda, es en los intereses vocacionales /profesionales y se debe a Holland. Holland en 1959, planteó su teoría, según la cual, la conducta es función de los intereses, de la personalidad y de los ambientes sociales. Según él, la gente interacciona o crea ambientes vocacionales a causa de sus intereses y personalidad. Sus elaboraciones teóricas, bien conocidas y muy extendidas, dan lugar a una tipología vocacional en seis tipos (RIASEC) en que se combinan ambiente-intereses-personalidad.

En 1985 Holland presenta el *Self-Directed Search* (SDS) basado, igualmente, en su teoría del hexágono, bajo el título de *Manual for the Vocational Preference Inventory*. El propio Holland expone en el capítulo tercero (pág. 55-82) en Walsh y Osipow (1986) *Advances in Vocational Psychology*, su trabajo "**The Self-Directed Search**", como *programa de autoayuda vocacional/profesional*, del que entresacamos los siguientes aspectos.

Los materiales SDS como innovación (pag 56):

- Es una herramienta de asesoramiento vocacional de autoadministración, autocorrección y autointerpretación. Incluye dos cuadernos: uno de evaluación y otro de clasificación ocupacional.
- El SDS, provee de un asesoramiento simulado, como si fueran entrevistas con un asesor experimentado, para personas que no tienen, no pueden o no quieren tener ese contacto personal.
- El SDS, evita las consultas innecesarias, el asesor está disponible para otras acciones etc.

Los materiales SDS, tiene las siguientes características:

- **Efectos:** Los estudios demuestran que los SDS incrementan la autocomprensión, se convierten en tratamiento o intervención, seleccionan mejor las alternativas de elección, concretan mejor las alternativas propias y el conocimiento de la tipología de Holland.
- **Autodirección.-** Es equivalente a una instrucción programada. Dando más control al propio estudiante, desmitifica el proceso de asesoramiento vocacional.
- **Simplicidad.-** En el manejo e interpretación de la información.
- **Exploración comprensiva.-** Del rango de posibilidades ocupacionales, entre 1.156 ocupaciones distintas y sus referencias o rasgos personales.
- **Salvaguarda de las cinco principales dificultades de autodirección:** 1) Pertenencia a más de un solo tipo 2) Combinaciones de tipos 3) Decidir entre aquellos aspectos que le parecen más problemáticos 4) Se remite al asesor si le hace falta más ayuda y 5) El carácter imprevisto y ambiguo de las interpretaciones comunes.

Los materiales SDS, ya desde esa época, cuentan en su haber con una abundante investigación y aplicaciones muy extensas; de hecho, Holland, en lengua inglesa, es el más citado en las revisiones de Psicología Vocacional. En esencia, el SDS, no es sólo un cuestionario, que lo es, sino un sistema que confronta los resultados individuales a través de respuestas, preferencias y estimaciones, con los datos experimentales obtenidos de la investigación con extensos grupos de cada uno de los seis ambientes y tipos vocacionales: **R**.: *Realista*; **I**.: *Investigador*, **A**.: *Artístico*; **S**.: *Social*; **E**.: *Empresarial* y **C**.: *Convencional*.

En el SDS, el sujeto sigue los siguientes pasos:

1º) Usando el Self-Assessment Booklet, respecto a las seis áreas/tipo (RIASEC): a) refleja un listado de aspiraciones vocacionales; b) indica las actividades preferidas; c) expresa sus competencias; d) indica las preferencias ocupacionales; e) ordena sus capacidades; f) autocorriges y obtienes los resultados en seis sumatorios y g) obtienes como tipo vocacional los tres sumandos mayores

2º) usando el "Occupations Finder": a) localiza entre 1.156 ocupaciones aquellas cuyo código (tres sumandos) se parecen más al tipo que ha obtenido en el paso anterior.

3º) calcula el grado de acuerdo entre el paso 1 y el 2.

4º) la persona es alentada a proseguir en "siguientes pasos", para analizar la calidad de su toma de decisiones vocacionales.

Los materiales **SDS**, por primera vez en el campo de la instrumentación vocacional, tienen un valor científico, otorgado por el hecho de disponer de una teoría que acoge numerosas elaboraciones y resultados empíricos. Las respuestas son dicotómicas (Sí/No) con ítems muy breves (de una o dos frases), con cálculo de resultados muy fáciles y directos (sumas) y el sistema ofrece, también, una sucinta información vocacional, limitada a la descripción de los seis tipos vocacionales. El SDS tiene, como aportación de la "Búsqueda autodirigida", el que el propio individuo autoaplica, autocorriges y analiza su trabajo para utilizarlo en la toma de decisiones. Esas características hacen, sin duda, al SDS una avanzadilla en el sistema de autoayuda vocacional. Estos materiales han sido adaptados en castellano con un planteamiento riguroso, exigente y resultados similares a los del propio Holland por Martínez Vicente (2001).

Reconociendo el intento de modernización en lo que a la autoayuda se refiere, la teoría e instrumentación de Holland, no es una realización que podamos considerar dentro de la Psicología Vocacional Cognitiva, sino que sigue anclada en la teoría del ajuste y la autoayuda se restringe, a la autoaplicación y autocorrección.

La idea de autoayuda vocacional, tiene continuadores incluso en nuestro medio, en forma de programas cortos o específicos, por ejemplo, para la madurez vocacional (Lucas 1999); la toma de decisiones, Corominas (1989); para información y preparación para la toma de decisiones vocacionales, Gil (1989). Destacamos el Programa autoaplicable de asesoramiento vocacional de Valls (1996), porque sólo él entraría en la categoría de autoayuda vocacional, aunque no autosuficiente porque necesita ser complementado con acciones grupales tradicionales.

Este programa dirigido, fundamentalmente, a desarrollar distintos aspectos de la madurez vocacional en estudiantes de bachillerato se estructura de la siguiente manera:

Sesión 1º Problemática vocacional, toma como referencia el cuestionario del mismo nombre de Rivas, Rius y Rocabert (1989).

Sesión 2º. Intereses, utiliza el inventario de interés de Harrington y O'Shea (1982) que reproduce la clasificación de Holland.

Sesión 3º. Planificación, adaptación del Career Decision-Making Sistem de Harrington y O'Shea (1982) traducido por Corominas.

Sesión 4º Información vocacional, sobre quince grupos ocupacionales de referencia.

Sesión 5º Aspectos de decisión.

Sesión 6º. Eliminación sistemática de alternativas y

Sesión 7º Fijar la acción

Los materiales que emplea, están diseñados para la autocorrección a través de plantillas, pero todo el trabajo es grupal y necesita la ayuda y dirección del orientador o tutor. Los resultados de la intervención que obtiene Valls (1996) en el desarrollo de la madurez vocacional son positivos, en una muestra de 116 sujetos de COU empleando un diseño experimental y control con pre y post test, (pag 130). Como puntualización última señalar, que la autoayuda que se consigue con el programa descansa, sobre todo, en la autoaplicación y autocorrección de determinados instrumentos y en la tarea de reflexión que, a cada sesión, se sigue en la tutoría correspondiente.

Sistemas de asesoramiento basados en la autoayuda

En nuestro país, la idea matriz de esta tecnología se debe a la línea de trabajo desarrollado por Rivas y colaboradores, que al final de la década de los ochenta pone a punto primero, el Sistema de Autoayuda Vocacional (SAV) de Rivas et al (1989) y dos años más tarde, el (SAV-90); evolucionando a los actuales Sistemas de Autoayuda y Asesoramiento Vocacional de Rivas, Rocabert y López (1998, 2003). Estos sistemas se presenta en dos soportes: de lápiz y papel (SAAV-r) e Informático (SAAVI-2000); en adelante nos referiremos a ellos como SAAV y son la instrumentación con que se aborda la parte segunda de esta Tesis.

Los sistemas de autoayuda vocacional se identifican por el hecho de que abarcan varios aspectos de la conducta vocacional, que están entre sí relacionados, lo que les permite dotarse de una estructura de exploración y análisis de la conducta vocacional amplia, de tal manera, que los resultados en determinados indicadores están condicionados y trabados entre sí y actúan de guía interna en el sistema, pretendiendo ser una ayuda para el asesoramiento individual del propio sujeto. La información que se maneja es muy abundante, compleja y conectada entre sí, por lo que resulta cada vez más útil el soporte informático, frente a las limitaciones del lápiz y papel tradicionales.

Un sistema de asesoramiento vocacional, implica la existencia de una estructura que relaciona diferente información para facilitar la toma de decisiones. Todo el sistema está guiado por un diseño instruccional de Enseñanza/Aprendizaje, que permite al sujeto aprender, comprender su conducta vocacional, la complejidad vocacional de su entorno, para tomar decisiones fundadas en el conocimiento y en la responsabilidad.

Los autores de los SAAV optaron como diseño, disponer mediante seguimiento de los estudiantes que, al cabo de varios años, sirvieron de **grupos criterio** y suministraron los datos para validar los indicadores eficaces del asesoramiento vocacional. Plantean la **autoayuda** desde la **autoaplicación, autocorrección e interpretación**, incorporan un diseño de **enseñanza/aprendizaje** que permite al estudiante trabajar a su ritmo, sin más ayuda que los materiales e instrucciones escritas que permiten al estudiante aprender sobre su propia conducta vocacional y, desde ella, proceder a la toma de decisiones. En todo el proceso, los datos están interconectados en el sistema, con evaluaciones diferentes según el grupo vocacional de referencia.

- La **autoaplicación** por parte del estudiante. supera la mera comprensión o utilización de instrucciones específicas. Tributaria del enfoque Conductual-Cognitivo, cada prueba tiene un enmarque explicativo del sentido que tiene, detalla los aspectos que van a ser evaluados y motiva al estudiante, procurando un aprendizaje significativo.
- La **autocorrección** tiene, a su vez, un objetivo de fortalecer la responsabilidad individual del sujeto con su propio trabajo. El estudiante dispone de plantillas para corregir su trabajo y sólo tiene que contabilizar las coincidencias en la plantilla, de cuya suma obtiene los **Resultados**. De él depende el buen o mal uso de tal información

Los resultados se transforman en **Puntuaciones** (escala de 1 a 10) mediante la utilización de tablas que se facilitan al respecto y esta escala (1 a 10) hace más comprensible y comparable directamente el trabajo realizado por el propio estudiante. Así, por ejemplo, una puntuación de nueve, significa que el sujeto ha resuelto adecuada o correctamente, el noventa por cien de las cuestiones planteadas en la prueba. La puntuación permite una **interpretación criterial** del desempeño realizado, es decir, la transformación **no es** de las habitualmente utilizadas en psicodiagnóstico, basadas en las diferencias individuales tipo deciles, centiles u otras puntuaciones normalizadas.

- El **Aprendizaje significativo** se facilita en que el estudiante estudia los materiales que anteceden a cada prueba. Se trata de un texto, de una hoja de extensión aproximadamente, que explica las características teóricas de los constructos psicológicos que presiden la prueba; de esa forma, el estudiante es consciente de lo que viene y de sus implicaciones en su conducta vocacional. Esta es otra característica que aleja a estos sistemas del secretismo habitual que preside la aplicación de pruebas en psicodiagnóstico. Tanto esta posibilidad de anticipación como la autocorrección, favorecen la responsabilidad real del estudiante; de hecho él, si quiere, puede falsear o adulterar sus resultados.
- La **Información Vocacional**, tiene un tratamiento específico en un apartado concreto referido a nueve **Grupos Vocacionales**. I) Humanístico; II) Psicopedagógico; III) Socio Jurídico; IV) Económico Empresarial, V) Biosanitario; VI) Científico Tecnológico; VII) Artístico.; VIII) Deportivo y IX) Seguridad.

Por último, mencionar la adaptación que existe de estos sistemas para personas ciegas, SAVI-C (Pérez 2000) y (Rivas, Pérez y Ávila 2002). La versión es en soporte informático con instrucciones y material de apoyo escrito en Braille.

1.4. SISTEMAS DE AUTOAYUDA Y ASESORAMIENTO VOCACIONAL (SAAV)

Los SAV-89 (Rivas et al, 89) y los SAAV (Rivas, Rocabert y López, 1998, 2003), en sus respectivos *soportes* lápiz y papel: **Sistema de Autoayuda y Asesoramiento Vocacional Renovado (SAAV-r)**, e informático: **Sistema de Autoayuda y Asesoramiento Vocacional Informático (SAAVI-2000)**, participan o comparten los mismos supuestos teóricos, con algunas modificaciones e incorporaciones en las últimas versiones, en algunos supuestos instrumentales y metodológicos. Dado la profusión de información sobre los sistemas SAV y SAAV en sus diferentes adaptaciones: (SAV-89, SAV-90, SAV-96; SAAV-98 y SAAV, 2003), en este apartado sólo describiremos las características esenciales de los sistemas y sus materiales, que forman parte de la instrumentación de la segunda parte de esta Tesis. (véase Anexo 1: Ejemplar SAV- R, 96). En esta Tesis, como instrumentación, se trabaja con el SAV-96 y, algunos de sus avances, justifican las adaptaciones posteriores.

SISTEMAS SAAV: ENFOQUE CONDUCTUAL COGNITIVO DEL ASESORAMIENTO VOCACIONAL

Desde el esquema que nos proporciona el **enfoque de asesoramiento Conductual-Cognitivo**, el siguiente cuadro 1.9. sintetiza los aspectos teóricos y tecnológicos de los sistemas SAAV.

Fundamentación/ Enfoque vocacional		ASESORAMIENTO CONDUCTUAL-COGNITIVO	SISTEMAS DE AUTOAYUDA Y ASESORAMIENTO VOCACIONAL
T E Ó R I C A	1) <i>Teorías Psicológicas que rigen el proceso</i>	Conductismo Cognitivismo Procesamiento de información. Desarrollo psicológico	* La conducta vocacional, proceso de socialización * La conducta vocacional está dirigida a metas * La conducta vocacional, relación dialéctica * Desarrollo vocacional a lo largo de la vida * La información significativa, contenido del asesoramiento * Aprendizaje vicario
	2) <i>Supuestos teóricos</i>	Reforzamiento Significatividad Propositividad Aprendizaje individual Proceso de socialización Cognición y reflexión	* Historia personal vivida. * Captación personal * Cognición * Reflexión * Indicadores objetivos de la conducta vocacional. * Asesoramiento: Proceso Enseñanza/Aprendizaje
	3) <i>Objetivos y finalidades explícitas</i>	Solución de problemas Mejora del desarrollo vocacional Congruencia entre indicadores	* Conocimiento de la propia conducta vocacional * Conocimiento de referentes significativos: Grupos * Contraste entre diferentes indicadores * Desarrollo y madurez vocacional * Toma de decisiones coherentes y responsables.

T E C N O L Ó G I C A	4) <i>Diagnosis del problema y de sus elementos</i>	Específico y personal Indicadores múltiples Evaluación contrastada	* Problema: “Situación vocacional” * Pruebas, cuestionarios, tests. estructurados en Fases de análisis de la conducta vocacional * Evaluaciones psicométricas y cualitativas
	5) <i>Proceso de relación interpersonal</i>	Actuación. estructurada Relaciones pactadas Responsabilidades diferenciadas	* Interactividad a través de la autoayuda facilitada por los materiales o programas informativos, que actúan como expertos. * Relación personal con el asesor, si es necesario.
	6) <i>Técnicas e instrumentación Psicológica</i>	En función de problema Fuerte estructuración Metodología Psicométrica y N=1 Evaluación criterial cualitativa	* La conducta estructurada en Fases * Cuestionarios específicos * Pruebas de comparación binaria (Preferencias) * Tests de potencia (Capacidades) * Pruebas de rendimiento (Conocimientos) * Escalas métricas y conversión cualitativas.
	7) <i>Interpretación de la información</i>	Captación personal de la propia conducta Búsqueda dirigida y ampliación de información relevante	* Presentación por Fases * Interpretación de resultados por fases * Interpretación cualitativa referencial del Grupo. * Incorporación de la información relevante
	8) <i>Uso de ayudas externas complementarias</i>	Programas específicos Experiencias dirigidas Departamento Orientación Tutorías	* Del propio sistema : “Saber más” * Programas complementarios de Información * Tutorías, visitas, acciones de grupo * Referentes significativos
	9) <i>Toma de decisiones</i>	Realismo/eficacia Congruencia entre indicadores Coherencia/ contraste validado Planificación/revisión. Provisionalidad/Experimentación	* Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales * Decisión general: Grupo Vocacional * <u>Aceptación /Cambio de Grupo.</u> * Provisionalidad, revisión, actualización * Autoevaluación de acciones y programas * Compromiso y responsabilidad. * Elección: Carrera, Ciclo Profesional, Trabajo.. * Itinerario: <i>Plan vocacional</i>

Cuadro 1.9.- Enfoque de asesoramiento Conductual-Cognitivo, según rige para los sistemas SAAV

SISTEMAS SAAV: TECNOLOGÍA DE AUTOAYUDA BASADA EN PROCESOS E/A

El *sistema* está diseñado como un *plan de trabajo individual* sobre aspectos relevantes de la conducta vocacional. Esta se estructura en **Fases** y cada fase está formada por pruebas y cuestionarios. El asesoramiento se basa en el *autoaprendizaje* de la conducta vocacional que *guía el proceso* hasta desembocar en la evaluación de la *situación vocacional*, respecto a **nueve Grupos Vocacionales** en que se organiza el mundo vocacional y profesional de nuestro entorno y la *toma de decisiones* correspondiente.

Sistemas SAAV Estructura del sistema de autoayuda vocacional

El estudio de la conducta y el proceso de asesoramiento vocacional se estructuran en siete fases, referidas a nueve Grupos Vocacionales. La figura 1.1. presenta, sintéticamente, la estructura y contenido de los Sistemas de Autoayuda y Asesoramiento Vocacional:

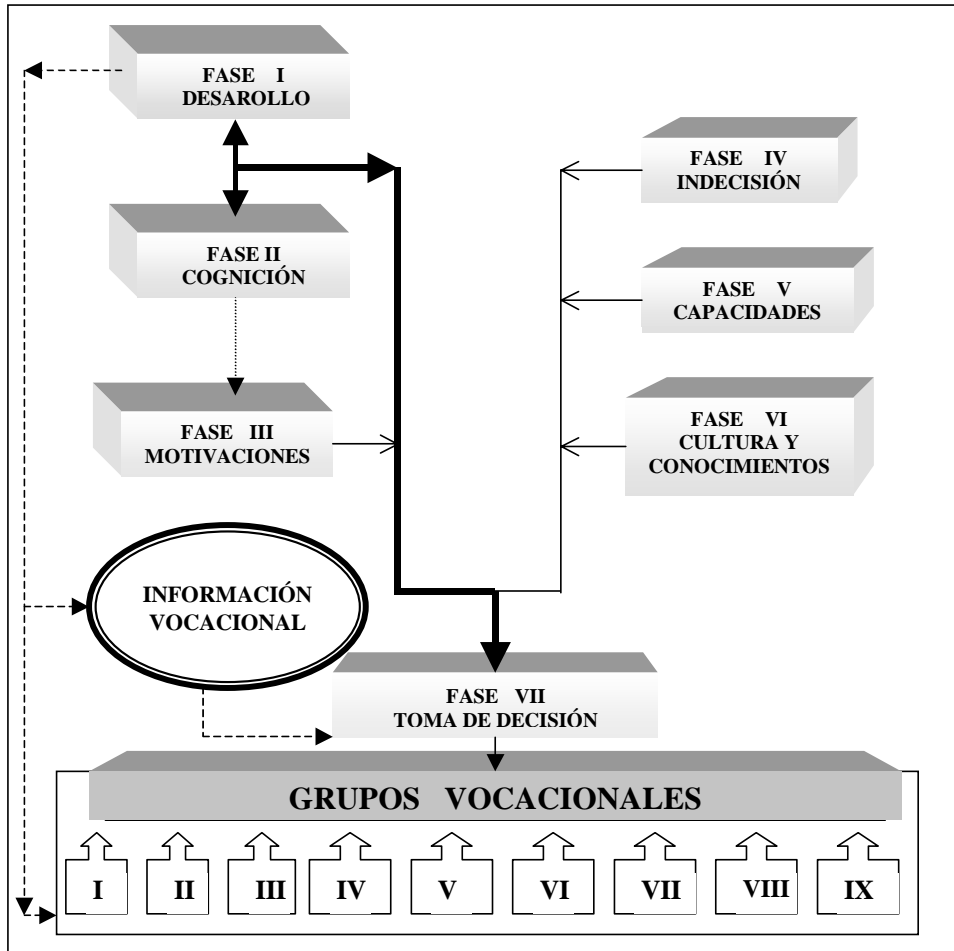


Figura 1.1. Estructura funcional de los sistemas SAAV.

Otra manera de representación del sistema, más atractiva, es mediante la figura 1.2., que muestra una de las pantallas del SAAVI-2000, que sirve de guía de navegación para el estudiante.



Figura 1.2. Estructura de los sistemas SAAV, mostrada en una pantalla del SAAVI-2000

Sistemas SAAV: Fases de exploración y evaluación

La *Fase es la unidad de análisis de la conducta vocacional*, que incluye los cuestionarios, las pruebas y tests correspondientes, ofrece resultados y exige la interpretación personal. La Fase empieza con una explicación comprensiva y asequible del contenido y finalidad de la misma, se señalan los aspectos que se van a trabajar y su sentido vocacional y las indicaciones generales para disponer los materiales. Las pruebas también llevan un texto introductorio que explica, más detalladamente, la tarea a realizar, así como, las *instrucciones de trabajo*.

Las Fases que integran los sistemas SAAV son siete, pueden ser o no cumplimentadas todas ellas pero, si se desea obtener información para el asesoramiento, es obligatorio realizar las Fases I, II y III. A continuación se detalla el contenido de cada una de ellas:

- **FASE I. DESARROLLO VOCACIONAL.-** Está formado por los *intereses* vocacionales (CIV) y las *preferencias* profesionales (PV), así como, su evolución a lo largo de los años.

Los resultados de las pruebas **CIV y PV** están trabados entre sí y señalan al estudiante un rumbo vocacional posible para trabajar en el sistema: *el Grupo Vocacional Dominante*.

- **FASE II. COGNICIÓN VOCACIONAL.-** Capta la manera en que el propio estudiante ve el *mundo profesional*, analizando lo que piensa de él y como estructura sus ideas sobre las diferentes profesiones, que son el centro de *su problema de decisión*

La prueba Rejilla Vocacional (**RV**), analiza las ideas (constructos vocacionales) más significativas y representativas de la captación personal. Los resultados tienen carácter diferencial respecto a los *Patrones (Cognitivos)* de los nueve Grupos Vocacionales.

- **FASE III. MOTIVACIONES VOCACIONALES.-** Es el análisis de lo *que se ha hecho*, *expectativas*, *autoeficacia*, sobre sus experiencias escolares y vocacionales.

El cuestionario **REX**, evalúa la posición del estudiante respecto al Patrón (*Motivacional*) de su Grupo.

- **FASE IV. INDECISIÓN.-** Expresa el grado de incomodidad ante la toma de decisiones.

El cuestionario **IVC**, informa del estado subjetivo del sujeto y avisa de la necesidad o no de recibir ayuda especializada.

- **FASE V: CAPACIDADES BÁSICAS PARA EL ESTUDIO.** Se centran en las *aptitudes* que se ponen a prueba en tests de potencia intelectual.

Resultados en los Dominios Verbal, de Razonamiento y Capacidad General.

- **FASE VI. CULTURA y CONOCIMIENTOS.** Es una estimación de la *Cultura general*, en contenidos de *Ciencias y Humanísticos*.

Las pruebas *alfabetización científica (α -C)* y *humanística (α -H)*, son el referente para la evaluación de la cultura básica y las pruebas C-C y C-H evalúan conocimientos.

- **FASE VII. La TOMA DE DECISIONES,** integra la información más relevante de cada fase y la trata como evaluación de la *Situación Vocacional*, primero respecto al **Patrón Vocacional Dominante**.

Confirmada la elección vocacional en un Grupo Vocacional concreto, el estudiante traza **su Plan Vocacional** con los **Itinerarios** que ha de seguir para hacer viable su proyecto.

Apartado: INFORMACIÓN VOCACIONAL.- Presenta los nueve Grupos Vocacionales con la descripción de sus características *generales y específicas*: a) *Contenidos básicos de las materias de estudio*, b) *Desarrollo vocacional y exigencias de aprendizaje*; c) *Actividades profesionales*, d) *Listado de Estudios y profesiones universitarios (licenciaturas, diplomaturas), de formación profesional y e) Itinerario formativo desde secundaria a universidad*. El Apartado “Saber más” detalla y explica conceptos de contenido psicológico que han aparecidos en los textos escritos de las distintas fases.

Sistemas SAAV: Contenidos e instrumentación psicológica

El siguiente cuadro 1.10. presenta, de manera sintética, los contenidos de la conducta vocacional, instrumentación, indicadores y variables de los dos sistemas SAV-R, (en sus versiones 98 y 2003) y SAVI-2000.

FASE	CONTENIDO	SAAV		N° Variables	
		SAV-R	SAVI-2000	INDICADORES/ Resultados	
I DESARROLLO	Cuestionario Intereses Vocacionales	CIV	CIV	Áreas Vocacionales	16
	Preferencias Vocacionales	PV	PV	Intereses principales Intensidad Grupo V. Dominante Periodos evolutivos * Concordancia * <i>Situación Vocacional</i>	4 6 1 4 1 9
II COGNICIÓN	Rejilla Vocacional (I y II)	RV ^(I)	RV ^(II)	Constructos Vocacio.	25
			RV ^(III)	* Ajuste al G.V. * Constructos básicos * <i>Situación Vocacional</i>	9 5 9
III MOTIVACIONES	Motivaciones y Expectativas	REX	REX	Realizaciones escolares	1
				Autoeficacia Valores laborales Expectativas * <i>Situación Vocacional</i>	1 1 1 9
IV INDECISION	Indecisión Vocacional Compleja	IVC	IVC	Autoconfianza	1
				Eficacia Estudios Certeza Estilo Dependiente Psicoemocionalidad Búsqueda Información * IVC. * <i>Situación Vocacional</i>	1 1 1 1 1 1 1
V CAPACIDADES	DOMINIO VERBAL <ul style="list-style-type: none"> Palabras aisladas Palabras en su contexto Memoria verbal RAZONAMIENTO ABSTRACTO <ul style="list-style-type: none"> Hipotético Inductivo Deductivo. CAPAC. BASICAS ESTUDIO	DV:I DV:II MV	DV:I DV:II MV	* DV Antónimos/sinónimo Neologismos Memoria diferida	1 1 1 1
		RHI RD	RHI RD	* RA Raz Hipote. Inductivo Raz Deductivo Context.	1 1 1
VI CULTURA y CONOCIMIENTOS	CULTURA y CONOCIMIENTOS CULTURA: Alfabetización <ul style="list-style-type: none"> Científica Humanística CONOCIMIENTOS. <ul style="list-style-type: none"> Científicos Humanísticos 	CBE	CBE	* CBE * <i>Situación Vocacional</i>	1 1
		α -C	α -C	CULTU/CONOCI * <i>Situación Vocacional</i> Científica Física y Química Geología y Cosmolog. Matemáticas Biología Tecnolog e Informática * <i>Situación Vocacional</i> Humanística Arte Pensamiento y Filos. Lengua y Literatura Economía y Derecho Historia * <i>Situación Vocacional</i>	1 1 1, 1 1, 1 1, 1 1, 1 1, 1 1, 1 1 1, 1 1, 1 1, 1 1, 1 1, 1
VII TOMA DE DECISIONES	CUADRO TOMA de DECISIONES	C.A.V Cuadro: MTD	Cuadro MTD	DECISIÓN : ACEPTAR GRUPO CAMBIAR GRUPO. - <i>Itinerario académico</i> - <i>Plan Vocacional</i>	
APARTADOS 1.- <i>Información</i> 2.- <i>“Saber más..”</i>	GRUPOS VOCACIONALES * Áreas Vocacionales: Profesiones * Glosario de términos	Informat	Hipertex		

Cuadro 1.10.Fases e instrumentación de los SAAV.

El *sistema* se define como un *sistema semicerrado de autoayuda y asesoramiento*, que guía el trabajo del estudiante que aprende los aspectos esenciales de su conducta vocacional a través de materiales que permiten el trabajo autónomo y responsable.

En el **SAV-R**, el estudiante *autoaplica, autocorrige* todas las pruebas e *interpreta* cada una de las fases exploradas y analizadas.

La *evaluación cualitativa* del trabajo realizado en cada Fase, facilita la comprensión e interpretación de la **Situación Vocacional** (☹ *Limitada*, 😊 *Ajustada*, 🌟 *Ventajosa*) del estudiante que contrasta, sucesivamente, su conducta con los Grupos de referencia, mediante gráficos, pantallas y leyendas; por ejemplo, como las que aparecen a continuación.

PUNTUACIÓN

SITUACIÓN VOCACIONAL

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
☹ <i>Limitada</i>			😊 <i>Ajustada</i>				🌟 <i>Ventajosa</i>		

Interpretará su Situación respecto a un Grupo Vocacional como:

☹ *Limitada*.- “Estás en la zona baja y puedes tener dificultades serias”.

😊 *Ajustada*.- “Estás en la zona media, con bastantes posibilidades”.

🌟 *Ventajosa*.- “Estás en la zona alta y puede ser muy favorable”.

En el **SAVI-2000**, el estudiante recibe la ayuda del ordenador para las tareas mecánicas (presentación, aplicación y corrección) y, al final de cada fase, una interpretación que el **programa experto** del que dispone el SAVI-2000 le prepara especialmente. Esta interpretación la realiza el programa en función, de la información de los resultados obtenidos por el sujeto y la de aquellos estudiantes que pertenecen a los nueve Grupos Vocacionales *crateriales*. No obstante, aunque el programa le proponga una decisión con la información que dispone, el sujeto tiene la responsabilidad de tomar la decisión final.

En los dos formatos, lápiz y papel e informático, el estudiante *interpreta su conducta y toma decisiones como parte de su asesoramiento vocacional*. El asesoramiento parte del propio *individuo*, quien reconoce la existencia de un *problema vocacional* que quiere resolver y, voluntariamente, *busca la ayuda* que cree necesitar en estos materiales. El sistema pone a disposición una tecnología que estructura adecuadamente la información de la conducta vocacional y remite a los datos disponibles de la investigación, para poder así, tomar decisiones de manera madura y realista.

El estudiante sigue un proceso de **Enseñanza/Aprendizaje autónomo**, a su ritmo y *autosuficiente*, trabajando por su cuenta. Así, en cada fase o periodo de trabajo sobre su conducta vocacional, recibe la información de manera asequible, con textos escritos, tiene apoyos complementarios que clarifican conceptos o extienden información: el Apartado “**Saber más...**” en el SAV-R o mediante palabras activas desplegables (hypercard) en el caso del SAVI-2000, procurando la *significación personal* en cada aspecto de la conducta vocacional, tratada y analizada por el propio sujeto a medida que progresa en su trabajo y asesoramiento.

En resumen, todo el trabajo se sintetiza y remite a un **Modelo de Toma de Decisiones propio del sistema**, que pondera la información relevante y permite al estudiante, tanto en el SAV-R como en el SAVI-2000, *considerar las propuestas que le hace el sistema y decidir por él mismo*, la que considera más adecuada para sus planes de desarrollo futuro.

BREVE DESCRIPCIÓN DE LOS MATERIALES SAAV:

A.- SAV-R: Formato lápiz y papel

El SAV-R, consta de los siguientes materiales impresos:



. Materiales de lápiz y papel del SAV-R

- **Libro de Autoayuda para el Estudiante** (140 páginas). Parte con una introducción explicativa y motivadora del sistema de asesoramiento, forma de trabajar etc. y siete capítulos, uno por cada fase (I: Desarrollo vocacional; ...; y VII: Toma de decisiones). Cada fase tiene una explicación comprensiva del contenido psicológico general de la misma: *el estudiante comprende el aspecto de su propia conducta vocacional en el que va a trabajar y ser evaluado*.

La Fase contiene las pruebas psicológicas, que también son explicadas; las instrucciones de trabajo, la forma de dar las respuestas, las plantillas de corrección, y ejemplos de interpretación.

Las últimas cuarenta páginas, comprenden los apartados: *Información Vocacional y Saber más*.

- **Cuaderno de Autoayuda Vocacional** tríptico de seis hojas, que juega un papel importante en el proceso de asesoramiento. En el *Cuaderno*, fase a fase, el estudiante vuelca los resultados de su trabajo; escribe la interpretación que le merece la evaluación que va obteniendo y ,finalmente, resume la información relevante de los Patrones Vocacionales que le permite la toma de decisiones respecto a uno de los nueve Grupos Vocacionales.

B.- El SAVI-2000, versión informática:

- Se presenta en un CD para el ordenador personal (PC), y funciona bajo Windows 95 o superiores; procesador 486, 60 HHZ, 16 Mb de memoria Ram y pantalla SVGA. Funciona como un *monopuesto*, sin límite de capacidad de uso por diferentes usuarios sucesivos.
- El *sistema garantiza la privacidad de los resultados* del sujeto, a través de una clave personal que el estudiante *crea e introduce*; de esa manera, sólo él puede acceder al sistema.
- Las pruebas se han adaptado informáticamente, lográndose diseños muy originales y variados. La versión informática sigue el mismo procedimiento de *autoaplicación*, presentando en pantalla la información, las instrucciones y la forma de dar las respuestas. Los ejercicios, cuestiones o problemas de cada prueba, suelen ocupar más de una pantalla y las respuestas se dan por teclado o con el ratón. Se traba en unidades o fases, no permitiéndose el dejar el trabajo inconcluso. En ocasiones, el estudiante puede volver sobre el trabajo ya hecho para modificarlo o rectificarlo.
- El SAVI-2000, *puede suministrar información complementaria técnica* del estudiante y, sólo está disponible y es accesible para el *Asesor*, si el *estudiante le facilita su clave*. Además, el programa informático en cada fase, muestra un icono **Orientador**, que permite, a través de una

clave propia del profesional, acceder a información técnica y detallada de los resultados y trabajar, realmente, el caso *como caso N=1*.

- Tomada la decisión sobre un Grupo Vocacional concreto, el estudiante pasa a elaborar su **Plan Vocacional**, consultando la información que busca en la pantalla o introduce obtenida por *otros medios* complementarios (Dpto de Orientación, Guías, Planes de estudio; Salidas profesionales; etc). Se ha optado por esa forma mixta de interacción (*sistema semicerrado*) para evitar el efecto mecanicista de que sea el programa informático el que ofrezca toda la información. Intencionadamente, hemos tratado que el estudiante potencie la reflexión y la búsqueda activa de información significativa. *Tomada la decisión vocacional*, el estudiante recibe documentos impresos con los resultados y evaluaciones de las fases de su trabajo de asesoramiento. Esa información es suficiente, personalizada y permite su estudio con otros, por ejemplo padres, asesor etc.. *Claramente*, “no es un informe”.

La versión informática SAVI-2000, en opinión de Marco (1995) en cuanto a la tecnología utilizada, se sitúa en la "cuarta generación" de utilización de los ordenadores en educación, en este caso en el asesoramiento. Se destaca, sobre todo, porque utiliza el ordenador en su virtualidad de procesamiento de información y porque el programa permite y obliga al estudiante a actuar, con reflexión, mediante y controles que enfatizan los aspectos cognitivos del trabajo con su propio asesoramiento. En la misma línea, se refuerza la interactividad y la complementariedad del trabajo en el ordenador con otros medios, lo que acerca previsiblemente al sistema en su evolución de futuro ("quinta generación"). Una mayor información sobre el diseño del SAVI puede encontrarse en Rivas y Tormo (2003).

Existen ya en nuestro país programas informáticos que incorporan pruebas, las corrigen y elaboran informes y, sobre todo, existen abundantes y algunos muy buenos, *programas de información vocacional*. De todos ellos, se diferencia y distingue el SAVI-2000 en muchos aspectos, entre los que destacamos, como notas diferenciales las siguientes:

- Estar basado y probado por abundante *investigación* publicada en los últimos diez años.
- Constar de una *instrumentación propia y específica*, con los controles de bondad Psicométrica
- Tener probada la *validez de sus resultados*, mediante seguimiento de estudiantes
- Tener constancia del *papel diferencial* del asesoramiento en nueve Grupos Vocacionales
- Proporcionar *al estudiante una experiencia directa* sobre su conducta vocacional,
- Guiar el proceso de asesoramiento para *la toma de decisiones* según el *modelo experto*.
- Aportar *un modelo de toma de decisiones*, , basado en indicadores relevantes de la conducta vocacional en términos de nueve Patrones Vocacionales.
- Ser un *sistema que pueden integrarse* fácilmente en las actividades del Departamento de Orientación y hacen del Orientador, el mediador de un proceso individual, pero tan complejo y comprometido, como es el asesoramiento vocacional.

Los SAAV cambian la manera de prestar la ayuda técnica en el asesoramiento y permiten al profesional, poner en marcha actividades complementarias que, desde la Escuela, favorezcan el desarrollo vocacional de los estudiantes y tratar, si fuera necesario, a cada sujeto como caso único.

2.- LA TOMA DE DECISIONES VOCACIONALES

Posiblemente, no haya un tema de mayor actualidad, por su interés aplicado en todos los ordenes de la vida humana, que el de la Toma de decisiones. El nivel de conocimientos (y desconocimiento) de la Psicología sobre el mismo asegura su vigencia y, previsiblemente, su pervivencia durante mucho tiempo. La relevancia del planteamiento teórico no se circunscribe a los procesos implicados en la Toma de decisiones (de los que apenas se sabe algo), sino que, incluso, en el nivel más elemental de los resultados (mucho más evidentes), el tema ofrece más interrogantes que certezas. Y es que en definitiva, los seres vivos evolucionados, ante cada tarea o problema que han de resolver, tienen que tomar decisiones.

Conscientes de la amplitud del tema a tratar y de la importancia de plantear una investigación ante un problema soluble, nuestro trabajo acota un aspecto del campo y limita las pretensiones hasta el punto que nos permita adelantar o clarificar, en alguna medida, el nivel de conocimiento actual, sobre un aspecto de la conducta vocacional: la **Toma de Decisiones Vocacionales (TDV)**. Toma de Decisiones que realiza un adolescente/joven, como respuesta a las demandas que el sistema escolar le ofrece/exige y que tiene como finalidad su propio desarrollo personal y profesional futuro

2.1. TEORIA DE LA DECISIÓN

Entre los numerosos libros monográficos que tratan sobre la teoría de la decisión, hemos seleccionado algunos conceptos e ideas que aparecen como fundamentales en esta temática en un libro clásico en la materia de Dennis Lindley, director del Departamento de Estadística más antiguo del mundo, el *University College* de Londres. La intención es sólo ilustrativa y, por ello, basta con recordar alguna líneas del prefacio de esa importante obra *a modo de presentación de nociones sobre la teoría estadística de la decisión*:

Lindley, D (1977). Principios de la teoría de la decisión. Barcelona. Vicen Un.

- “El tema esencial de este libro es la *toma coherente* de decisiones “(p.14)
- “Una persona tiene un problema de decisión siempre que tiene que *elegir* entre dos formas de actuación, al menos” (p. 16)
- “La primera tarea de cualquier problema de decisión es considerar la lista de posibles formas de actuación....la elección sobre la forma de actuar se limitará a las *contenidas* en ella”(p 17)
- “Nuestros métodos se limitarán a considerar la elección de una decisión entre un conjunto de *alternativas* y es importante estar convencido de que tal conjunto cubre razonablemente *todas las posibilidades*. Cuando lo hace, será descrito como un conjunto *exhaustivo*” (p.17)
- “Una lista exclusiva de posibles decisiones tiene que tener la propiedad que solo uno de sus elementos pueda ser elegido de manera *libre*. El conjunto de decisiones debe ser *exhaustivo* y *exclusivo*” (p. 18)
- “Las decisiones contenidas en la lista, pueden formularse en cualquier orden y describirlas en un lenguaje *neutro*”. (p.18)
- “La dificultad en la selección de la mejor decisión es, debida a *incertidumbres* presentes en la situación tales incertidumbres deben ser consideradas con detalle e introducidas en el estudio con el conjunto de posibles decisiones..... la incertidumbre que realmente se refiere al *futuro*, pero en ocasiones a sucesos del pasado” (p. 19 y 20).
- “La reacción natural de cualquiera que tenga que tomar una decisión en ambiente de incertidumbre es eliminar tanta incertidumbre como le sea posible, *adquiriendo más información*.obtener información siempre tiene un *coste* “(p.23)

- “En resumen, tenemos una lista de d_1, d_2, \dots, d_m de m decisiones exclusivas y exhaustivas, y una segunda lista de s_1, s_2, \dots, s_n de n sucesos inciertos exclusivos y exhaustivos. *El problema es elegir un único elemento de la primera sin saber cual de los elementos tendrá lugar. ..Los resultados deseables deberán tener los mayores valores posibles de utilidad para el decisor.* (p22)

Todas las nociones e ideas anteriores, hay que referirlas a la conducta y asesoramiento vocacional. Nuestra investigación, sobre la toma de decisiones vocacionales, estará condicionada por el conocimiento científico que tengamos de la conducta vocacional, el planteamiento de asesoramiento que sustentemos y la relación que podamos establecer entre ambos.

Me permito llamar la atención, por mi experiencia profesional como asesora vocacional y plantear la reflexión sobre las ideas reseñadas anteriormente, con cuestiones como las siguientes: (P: Pregunta y R: Respuesta)

P) ¿Existe un problema vocacional, siempre que un estudiante tiene que elegir?.

R: *No siempre*

P) ¿Disponemos o conocemos de todas las posibles formas de actuación?.

R: *Casi nunca.*

P) ¿Están disponibles todas las alternativas?.

R: *Depende o casi nunca*

P) ¿Se puede elegir libremente entre alternativas?.

R: *Aparentemente sí*

P) ¿Las alternativas se expresan de manera neutra?.

R: *Nunca.*

P) ¿La optatividad curricular, tiene el mismo coste o consecuencias?

R: *No, están descompensadas y se desconoce el costo de rectificación*

P) ¿Las incertidumbres vienen, sobre todo, del futuro?

R: *No y del conocimiento del pasado y del presente de cada cual.*

P) ¿Es la información suficiente material para decidir?

R: *Según cada cual, o casi nunca.*

P) ¿Se puede estimar de manera estable, las utilidades esperadas?

R: *Es posible, en algunos casos excepcionales*

Esta es la situación y con sus imprecisiones, particularidadestenemos que contar en la difícil tarea de ayudar a los escolares en el proceso de tomar decisiones vocacionales. Comentaremos ahora, los conocimientos que nos puede aportar la revisión, desde la Psicología, de la toma de decisiones.

LA TOMA DE DECISIONES: TEORÍA Y PRÁCTICA

Los seres vivos evolucionados, ante cada problema que han de resolver, tienen que tomar decisiones y si éstas, comprometen al individuo de manera importante o crucial, rara vez las decisiones están aisladas unas de otras, casi nunca son independientes de la trayectoria pasada y, sobre todo. de las alternativas disponibles del contexto futuro. En consecuencia, una teoría útil para la decisión, implica vincular la teoría con la práctica, probada a partir de la validación predictiva de resultados anteriores.

La toma de decisiones es tratada por diferentes áreas de conocimiento, unas movidas por el interés teórico del *proceso humano* de la decisión (teorías que podemos calificar de antropológicas, filosóficas y psicológicas); otras, por la *formulación matemática* de los modelos (de corte estadístico); otras por el riesgo y las consecuencias aplicadas (actuariales seguros), y la mayoría, por la *vertiente institucional* de los elementos implicados en la toma de decisión (eventos: militares, negocios, institucionales, sanidad, informáticos, educación....). Nuestra intención es delimitar la toma de decisiones, como mucho, a las primeras.

La toma de decisiones, como teoría y práctica del comportamiento humano en los más variados contextos, es tema de estudio y análisis de conferencias monográficas que se vienen celebrando en Europa cada dos años desde 1969 (la primera, en Hamburgo). El marco internacional e interdisciplinar atiende una amplia gama de temas que va desde, la problemática de las consecuencias sociales (la guerra nuclear, la sanidad, la ecología, la alimentación mundial, el terrorismo etc), al estudio de modelos aislados y específicos de la toma de decisiones, a las probabilidades subjetivas, la descripción de los procesos implicados en la toma de decisiones, etc.

La teoría de la decisión (TD) se define por Humphreys, Svenson, y Vari, A. (1983), como:

“Una teoría de elección individual tiene que ver con la delimitación del acto-secuencia del evento, que acarrea unas consecuencias y su evaluación; el cálculo de la utilidad esperada de las acciones emprendidas, y tratan de tener una estimación explícita de las acciones-consecuencias que pueden objetivarse” (pag. 9).

La toma de decisiones (TD) se mezcla con la selección y elección entre alternativas, la manera de formular el problema objeto de decisión, la formulación del juicio que moviliza la acción final, los procedimientos de apoyo para analizar y guiar el proceso y los fallos o anomalías (*pitfalls*) que se introducen en el mismo. *En toda esta casuística, subyace el modelo o idea que se tenga del ser humano y del encuadre en que se produce y tenga lugar la relación de decisión (de ayuda, de eficiencia, organizacional etc.).*

Phillips (1983, pag.. 527) analiza la toma de decisiones agrupada en tres grandes paradigmas de investigación psicológica:

- A) Psicofísico;
- B) Psicométrico
- C) Procesamiento de la información.

De la revisión de los paradigmas, identifica cuatro grandes áreas problemáticas:

Objetividad. La representación y estructuración del problema;

Generalización. El problema de las diferencias individuales;

Deficiencia cognitiva. La existencia de limitaciones que interfieren la decisión

Medición. La estabilidad y constancia como elemento central.

Como síntesis de la revisión de los paradigmas, plantea el siguiente resumen:

- A) *Modelo Psicofísico*: Asume la existencia de estándares objetivos que se someten a la evaluación o juicio personal. El problema es que la percepción de esa objetividad real, no es tal.
- B) *Modelo Psicométrico*: Parte de la existencia del error, puntuación verdadera, probabilidad verdadera y valor verdadero. El problema es que este acercamiento es muy limitado cuando se refiere al caso individual.
- C) *Modelo Procesamiento de la información*: Trata de llegar a evaluar la probabilidad de hacer juicios seguros, según la información que se maneja. El problema radica en la dificultad de delimitar la información que se conoce y la que interviene en el problema.

Las limitaciones encontradas le hace postular a Phillips (p. 540) la conveniencia de un *paradigma generador* (*Generation Paradigm*) que enuncia de la siguiente manera:

“La idea central del paradigma general de decisión radica en que el proceso esta incluido (*embedded*) en la estructura. *No podemos tratar del proceso de información sin referirnos a la representación interna de la tarea.* La estructura trabaja de manera diferente según los distintos niveles. En suma, la toma de decisiones y la formulación de juicios son procesos dinámicos, sociales, e interactivos entre el individuo, su ambiente y otras personas. En concreto: los juicios de valor, la evaluación de probabilidades y la representación de estructuras son todas generadas por el individuo. *Son idiosincrásicos.*”

Por otra parte, el reconocimiento de los errores o fallos (*pittfalls*) que se dan en la toma de decisiones psicológicas, es tratado en profundidad por Winterfeldt (1983), que las remite en las diferentes fases del proceso:

- 1º Formulación y análisis de la relación con el cliente
- 2º Definición del problema: Problemas reales, aparentes y marginales.
- 3º Organización y análisis: Obstáculos institucionales y obstinación individual.
- 4º Estructuración y modelización
- 5º Elicitación de utilidades y probabilidades.
- 6º Utilización e implementación del modelo.

Desde un enfoque a medio camino entre la psicolingüística y la psicología genética (piagetiana), Josef Kozelecki (1981), considera al **sujeto decisor** como un sistema de procesamiento de la información que, más que describir la tarea, hace una *representación interna* de la misma y la estimación del riesgo que conlleva la toma de decisiones según las características personales del sujeto, personalidad y de la dificultad de la tarea misma. Señala cuatro fases o estadios:

- a) Generación de la representación interna o mental de la tarea;
- b) Valoración de las posibles consecuencias;
- c) Predicción de las consecuencias y
- d) Elección de una alternativa bajo riesgo.

Aquí aparece, claramente formulado, el papel que tiene la cognición individual de la tarea o problema objeto de decisión y la construcción mental en la decisión.

Acudiendo a las revisiones que sobre la teoría de la decisión se recogen en el *Annual Review of Psychology*, encontramos :

- Rapoport y Wallste (1977), parten de las aportaciones de Luce y Suppes (1965), empleando las teorías probabilística y algebraicas sobre la de decisiones individuales, desde conceptos tales como *utilidad subjetivamente esperada*, la *ambigüedad* como “riesgo frente incertidumbre” de McCrimmon (1973); incorporando *sistemas secuenciales y dinámicos de decisión*. Estos últimos, contemplan que cada decisión tomada en un estado anterior, interviene en la decisión última, introduciendo la estadística bayesiana (probabilidad subjetiva) cuya principal dificultad estriba, en la estimación de un criterio objetivo.
- Pitz, G y Sachs, N (1984) en “*Judgment and decision*”, hacen de esta temática una parte de la psicología cognitiva, concluyendo que: “Ahora existe una fundamentación para una tecnología que explique los procesos implicados en la toma de decisiones importantes y la estructura de las preferencias que pudiera guiar esas decisiones. Aunque no es posible definir reglas prescriptivas para esas preferencias y decisiones, es posible sin embargo, ayudar al decisor para que explore las implicaciones de un conjunto de juicios y reconocer sus interrelaciones apelando a una estructuras cognitivas y afectivas generales” (pag 159).
- Payne, Bettman y Johnson (1992) en “*Behavioral decision research: a constructive processing perspective*” se separan de la primera fundamentación que diera Edwards (1954) a la toma de decisiones desde conceptos conductistas y que, más tarde Simon (1978), perfeccionara introduciendo el procesamiento de la información.

Los autores, señalan cuatro tendencias en la literatura psicológica científica sobre la investigación en teoría de decisiones, desde 1983 a 1991:

- a) se han adoptado, de manera generalizada, la terminología psicológica
- b) se introducen elementos sobre la estructuración del aprendizaje en la teoría de la decisión;
- c) se sigue progresando en los métodos de descripción y problemas de decisión y
- d) de manera incipiente, aparece la temática sobre la naturaleza constructiva del juicio y la elección. En esta última, las aportaciones de Abelson (1985), Slovic (1988) y Stevenson (1990) son de especial interés.

En resumen, en su conjunto, nos interesa destacar que:

- a) La idea constructiva de la preferencia significa que ésta no está regida por un algoritmo único, sino que las *creencias están dentro de la preferencia*.

- b) Los factores del contexto, tanto como la similitud, intervienen en la *valoración de las alternativas*.
 - c) Tareas y factores del contexto, intervienen en la *manera de evocar* la información.
 - d) Las *diferencias individuales*, tanto como las capacidades de procesamiento, intervienen en la decisión.
 - e) Las preferencias, creencias y valores intervienen en la *asignación de contingencias* a las decisiones.
 - f) Los accidentes (*pitfalls*) en la *invarianza* en la toma de decisiones (coherencia) se deben a: 1º que las decisiones involucran *conflicto de valores*, es la mayor fuente de dificultad; 2º la *complejidad* de las decisiones se debe a que incluyen muchos atributos o alternativas internas; y 3º aspectos del *ambiente social*, las creencias de otros, afectan a la toma de decisiones.
 - g) Los modelos de toma de decisiones muestran escasa invarianza, por lo apuntado anteriormente, y porque además, los sujetos tienden a ser seducidos por lo *aparentemente más destacado* (*head*), de manera análoga a como se emite un juicio clínico que, en la mayoría de las ocasiones, está guiado por lo mas visible o por aquello que llama antes la atención.
- La última revisión es debida a Mellers, Schwartz y Cook, D.J (1998). "*Judgment and decision making*". Como se aprecia en el título, los autores *diferencian entre elección y toma de decisiones*. La revisión aborda como temas: *el sujeto que decide, la tarea de decidir, reglas y aspectos relacionados con la toma de decisiones*. Y como conclusiones (pagina 469) señalan:
 - a) "La investigación sobre la elección y toma de decisión ha identificado importantes limitaciones cognitivas y más recientemente, la intervención de *procesos emocionales*. Los mensajes de errores y sesgos de decisión tienen amplios efectos".
 - b) Los psicólogos han examinado distintas alternativas y, han dejado claro que es peligroso etiquetar como irracional, aquellas acciones que se separan de la teoría racional de la elección y exploran distintos acercamientos que permitan encontrar los mecanismos que la gente emplea para tomar decisiones eficientes, adaptativas y satisfactorias, aunque se alejen de un esquema "racional". Así March (1991) propone la noción de *rule following*, (procedimientos de atajo) como procedimiento genérico que puede reducir el esfuerzo de seguir todos los pasos o itinerarios (*tradeoffs*) que se presuponen necesarios. La mayoría de nuestras decisiones son de este tipo.
 - c) El futuro de la investigación en la elección y toma de decisiones tendrá que ver con la habilidad para desarrollar otros marcos de referencia que establezcan negociaciones entre las emociones, la cognición y los factores institucionales sociales.

De nuevo, todos los conceptos, nociones....., hay que referirlo a la conducta y asesoramiento vocacional de una persona, por lo general adolescente, en un contexto escolar que apenas domina, a un ambiente familiar que presupone dominar y en un medio sociocultural, al que apenas se está asomando.

En los trabajos consultados apenas tratan del sujeto decisor, al que se concibe como un sistema general, más o menos experto, en procesar la información. Tampoco hemos encontrado ninguna referencia ni al análisis de la información en sí, ni al uso de previsión de consecuencias, ni casi de las expectativas. Además, los resultados experimentales de los modelos tratados, se obtienen de tareas estandarizadas o a través de juegos en los que el azar es parte del mismo, o de utilidades inmediatas con costo/beneficio prefijados o aleatorios. Es decir, nada que ver con la conducta vocacional.

En cualquier caso, se apuntan aspectos psicológicos muy aprovechables para nuestro trabajo, tales como:

- a) La *insuficiencia de los modelos racionales* para la toma de decisiones, a pesar del principio de razón suficiente, dando cabida a aspectos afectivos y emocionales inherentes a las opciones y las decisiones;
- b) La inclusión relevante de la *captación cognitiva* que el sujeto hace de la situación problemática;
- c) Los *valores intervienen* tanto en la cualificación de las opciones como en la emisión de juicios;
- d) La constancia de que el *conflicto* es la traba más difícil de resolver, de manera definitiva, en el proceso de toma de decisiones;
- e) La *primacía de modelos dinámicos* que contemplan la interacción de variables y opciones frente a un tratamientos secuencial del proceso de toma de decisiones;
- f) El *efecto de arrastre de la preferencia* en la formulación de juicios;
- g) Hay que *contar con la varianza o variabilidad* (frente a la invarianza) en la toma de decisiones, a ser posible integrarla en los procesos de revisión y
- h) En definitiva, el proceso es *idiosincrásico* de cada individuo

ELECCIÓN VS TOMA DE DECISIONES VOCACIONALES

Un primer acercamiento, desde la práctica del asesoramiento a la toma de decisiones vocacionales, produce una cierta perplejidad porque, a fin de cuentas, lo que se manifiesta e inquieta a todos (estudiantes, padres, profesores y asesores) es el *resultado*: la elección que finalmente se hace entre diferentes estudios, carreras, profesiones, entre asignaturas optativas etc. *Es decir, se hace sinónimo elección con decisión vocacional y preocupa, sobre todo, el resultado.*

En efecto la “elección entre distintas posibilidades”, puede reflejar tanto el punto final de un proceso largo en el tiempo, complejo en su análisis y psicológicamente costoso, como por el contrario, un aspecto que se manifiesta como una respuesta puntual, casi mecánica en la resolución y con escasa o nula significación personal. La diferencia entre ellas radica en que, la toma de decisiones vocacionales, se orienta y

prepara con mucha antelación (incluso años), tiene en cuenta múltiples áreas interconectadas (personales, familiares, escolares, laborales), se apoya en informaciones significativas para el propio sujeto, compromete a la persona en su conjunto... y además, se puede asumir su fragilidad y provisionalidad. En cualquier caso, *la elección es el punto final de un conjunto de decisiones concatenadas sucesivamente que actúan como condicionantes, las anteriores de las que les siguen.*

Esta visión reduccionista, (tomar la parte final, *la elección*, por el proceso en su conjunto, *la toma de decisiones*) esté tan extendido y refrendado por la experiencia diaria mantenida, que lo consideramos como ***concepción errónea previa*** o (*missconception*) según Rivas (2004) y señala la presencia de, al menos:

- una ***deficiente conceptualización*** de la conducta vocacional, al destacar el efecto puntual y superficial,
- una ***incapacidad para traspasar*** la barrera de las opciones escolares o curriculares, al campo significativo de la propia conducta personal,
- una ***posición eficientista*** que destaca lo acertado del resultado, sin haberse ocupado previamente de preparar su consecución,
- una ***ausencia curricular*** del desarrollo individual con un planteamiento longitudinal de actividades escolares que favorezcan el desarrollo vocacional y las experiencias decisoriales de los estudiantes,
- una ***desconsideración de las consecuencias negativas*** para tiene, para cada individuo, no atender adecuadamente las necesidades de desarrollo,
- un ***desconocimiento de la Psicología del Desarrollo***, en uno de los periodos, la adolescencia,, caracterizado por la intensidad de los cambios .
- una ***incompetencia del sistema educativo***, al no ofrecer las ayudas técnicas adecuadas a lo largo del tiempo, y
- una ***interpretación simple*** de la madurez individual, que deja al sujeto a merced de las trampas de criterios de eficiencia.

Estas notas señalan los puntos débiles de actuaciones puntuales, inconexas y desarticuladas que afectarán, negativamente, a la conducta vocacional de jóvenes estudiantes. Frente a esas deficiencias, tiene sentido tratar científicamente la toma de decisiones vocacionales, partiendo de la existencia de *una persona* que:

- a) *Asume conscientemente* un aspecto de su conducta, cual es la conducta vocacional,
- b) Se reconoce en un estado de *incertidumbre*,
- c) Está instalada en una *encrucijada* escolar o profesional que le plantea opciones entre sí equilibradas,
- d) La *complejidad de alternativas* exige un tiempo de aprendizaje para su conocimiento adecuado y
- e) Las diferentes valencias de atracción y evitación, generan *conflicto*
- f) El *sistema educativo* debe de proveer de ocasiones de desarrollo incardinadas en el currículum escolar a través de la optatividad.

Es patente, la complejidad que existe en el proceso de la toma de decisiones, que podíamos concretar en:

Existe un *sujeto humano* que toma decisiones ante un *problema o situación problemática que él percibe como tal*, en un *ambiente de incertidumbre* que caracteriza tanto el problema como las posibles opciones y, por tanto, las soluciones y que, habitualmente, la toma de decisiones no se produce de inmediato (tipo *insight*) sino como un *proceso secuencial de acciones encadenadas* y con proyección de futuro.

Rivas y Ardit (1990) abordaron la toma de decisiones como una variante de la **resolución de problemas** en el marco del asesoramiento vocacional. Esta perspectiva sigue teniendo vigencia para nosotros, por varias razones. Por un lado, la década transcurrida ha confirmado la pertinencia de las elaboraciones teóricas y prácticas que Dixon y Glover (1984) establecieron para el asesoramiento clínico y personal (*counseling*) como *solución de problemas*. En nuestro medio, la línea de investigación dirigida por el profesor Rivas, encuadrada en el enfoque Conductual Cognitivo (CC) del asesoramiento, ha ido configurando una fundamentación teórica y tecnológica que utiliza y desarrolla, las ideas fundamentales de la solución de problemas en la toma de decisiones. Por otro lado, las circunstancias del contexto en que nos movemos, han introducido cambios significativos (implantación de la LOGSE con la extensión de la educación obligatoria hasta los dieciséis años, la optatividad en la Educación Secundaria, la puesta en marcha definitiva de servicios de ayuda, como los Departamentos de Orientación en los centros educativos, etc.), son hoy más favorables para postular acciones y estudios de la toma de decisiones. Finalmente, esta tesis doctoral ultima la línea de investigación seguida en los últimos veinte años, cerrando y procurando ofrecer, un modelo de toma de decisiones que se inserta en el asesoramiento vocacional.

Así, la toma de decisiones la concretaremos en las **decisiones vocacionales**; adjetivación que limita el campo objeto de estudio **a la conducta vocacional**, que tiene como protagonistas a los **estudiantes de educación escolar** que deben plantearse opciones y elecciones que comprometen sus planes de futuro, que van resolviendo a través del **proceso de asesoramiento vocacional**.

IMPEDIMENTOS EN LA TOMA DE DECISIONES

Bajo ese nombre, podemos caracterizar un conjunto amplio de factores y situaciones personales y ambientales que intervienen en el proceso de toma de decisiones y, sobre todo, en la elección final, obstaculizando las posibilidades de seguir “un curso de acción” que el individuo considera, en algún momento del proceso, como adecuado para sus planes. Abordaremos este tema en dos apartados, por un lado, lo que se conoce como barreras para la decisión y, por otro, la indecisión misma o trabas para poder decidir un plan de acción.

Barreras en la elección vocacional

Barreras son aspectos limitadores de la toma de decisiones, tienen muy variado origen y afectan, de manera muy diferente, en cada individuo. Siendo aspectos interactivos, su encuadre podría ser como *codeterminantes sociogénicos*, dentro de la

explicación de la conducta vocacional, aunque en su origen tengan una base individual, como, por ejemplo, el género o la discapacidad que se torna, funcionalmente, en minusvalía (Alcantud, 99) y (Rivas y López, 99)

Las barreras son definidas, Swanson et al (1997): “como eventos o condiciones con los que el sujeto se encuentra en sí mismo o en el ambiente y que dificultan su progreso de carrera”. Esta definición incluye, tanto los aspectos personales como exteriores, siendo éstos últimos muy difíciles de clasificar, porque, en ocasiones, hay barreras pueden estar al mismo tiempo en la persona y en el ambiente.

Swanson y Tokar (1991), basándose en la naturaleza de las tareas a desarrollar, realizan una clasificación de las barreras. Distinguen barreras socio/ *interpersonales* que agrupan factores o situaciones como el origen familiar, el estado civil; *actitudinales* de base interna como los intereses, el autoconcepto y actitudes hacia el trabajo y barreras *interaccionales*, entendidas como dificultades referidas a características demográficas (biodatos) como edad, género, preparación.. En resumen, podemos concluir que Swanson y Tokar consideran que los grandes impedimentos para la elección de carrera son: no estar bien informado, no estar capacitado y los actuales y futuros asuntos financieros (ver cuadro nº 2.1.).

BARRERAS AL ELEGIR CARRERA O ESPECIALIDAD		
SOCIAL/INTERPERSONAL	ACTITUDINAL	INTERACCIONAL
-Familia/amigos	- Indecisión/Falta de información - Habilidad/formación - Autoconciencia/confusión -Intereses -Satisfacción -Tiempo -Cualidades personales -Cambio de intereses -Motivación	-Economía -Mercado de trabajo -Utilidad de la elección -Educación -Experiencia -Inseguridad del futuro -Antecedentes sociales -Incapacidad

Cuadro 2.1. Clasificación de las Barreras ante la Toma de Decisiones de Swanson y Tokar (1991)

Lent et col (1994) distinguen, conceptualmente, entre *barreras personales* como la autoeficacia y *contextuales*, como la desaprobación de las personas significativas. Gimeno (2003, pag 34- 38) revisa las distintas clasificaciones y de su exposición nosotros excluimos, como barreras, aquellas que tienen un fundamento psicológico individual, por considerar que existe otro constructo más específico para denominarlas, como es, *indecisión vocacional*.

Indecisión vocacional

La teoría y la investigación en Psicología Vocacional ha puesto en evidencia que la toma de decisión y la indecisión vocacional, no son el anverso y el reverso de un mismo problema. Es decir, tomar decisiones o su bloqueo, son procesos diferentes, tienen entidades psicológicas propias y distintas, que sólo a través de la investigación se han ido deslindando. El interés por la cuestión de la indecisión vocacional, surge muy tempranamente en la práctica del asesoramiento y es más tardía, en el tiempo, la preocupación o estudio teórico (Gómez 1992, y Rivas 1998) de esta manifestación comportamental. Hoy día supone uno de los temas más activos de la investigación.

Dysinger et al. (1950) fue uno de los primeros autores en señalar diferentes tipos de indecisión:

- a) El sujeto aplaza la decisión porque está considerando la atracción hacia diferentes campos;
- b) El sujeto evita la decisión por el malestar e incomodidad que representa el tener que elegir entre opciones.

Tyler (1969) analiza, las dificultades para decidirse, en términos de problemas personales y otros factores asociados con la elección de carrera. Ashby, Wall y Osipow (1966) insisten en la estructura de personalidad de los sujetos indecisos. Frost y Shows (1993), elaboran una escala de indecisividad, de 15 ítems tipo Lickert, que evalúa el grado de falta de habilidad para llegar a tomar decisiones.

Hay un relativo consenso en distinguir la indecisión simple, que corresponde a una fase normal cuando estamos explorando alternativas y la indecisión generalizada, que refleja dificultades en el proceso de la toma de decisiones y en otros aspectos de la vida. La indecisión generalizada, según la literatura científica más actual, está asociada por distintos autores con un grupo de características personales que incluyen: altos niveles de ansiedad, locus de control externo, un sentido de la identidad poco definido, una baja autoconfianza y autoestima y una dificultad en el proceso de separación psicológica de los padres.

Recientemente, Germeijs y De Boeck (2003), comparan la indecisión generalizada, entendida como una característica de la personalidad que retrasa el proceso de decisión y que está presente antes de que el proceso de toma de decisión vocacional comience y, la indecisión vocacional que se presenta en el momento en que el sujeto debe tomar una decisión vocacional. Para medir la indecisión general, los sujetos tenían que indicar hasta qué punto hacían frente a cada uno de los problemas presentados al tomar decisiones en general. La lista de problemas era igual que para la indecisión de carrera, pero las preguntas sobre los problemas se referían a las decisiones en general. Los resultados que se obtuvieron en ese sentido, muestran una correlación significativa entre la indecisión general y la indecisión vocacional, que influye sobre la valoración de los resultados, la carencia de información y la evaluación de los problemas.

Es conocido, que algunos sujetos manifiestan serias dificultades para decidir entre distintas opciones, y desde la práctica del asesoramiento, se llegó a considerar que la indecisión estaba estrechamente vinculada a características de la personalidad; y, según el grado de limitación que represente esa conducta de “no-decisión”, habría que tratarla como un aspecto de la Psicología clínica. En esa línea, se siguen moviendo todavía la mayoría de los trabajos de corte aplicado. Pero en Psicología Vocacional, desde Crites (1965, 1977) en los años setenta, se plantea el estudio de la indecisión en sus raíces teóricas y se apunta como hipótesis de trabajo que en la *indecisión vocacional* hay, al menos, dos focos de resistencia que limitan la capacidad de tomar decisiones: la *indecisión simple (indecisiveness)* y la *indecisión compleja (pervasive indecisiveness)*, (Rivas, 1988).

La *indecisión simple* es un comportamiento habitual o “normal” que manifiesta cualquiera que tiene que decidir algo y que, por cautela o precaución, “retiene” *temporalmente* la decisión, en espera de tener más información para estar en mejores condiciones y poder decidir así, con mayores garantías. Solucionada la carencia o déficit de información, el estudiante puede superar esa limitación y poner en marcha los

mecanismos que le permiten tomar decisiones. En resumen, ese tipo de indecisión simple no es una parte sustantiva de la toma de decisiones.

Por contra, la *indecisión compleja*, como constructo teórico psicológico fue planteada primero por Crites, (1977, 1981) para referirse a la “*situación de conflicto estable*” que el sujeto manifiesta ante opciones vocacionales cuyos atractivos para él, cambian con mucha rapidez y no es capaz de fijar o controlar adecuadamente. El estudiante muestra elevada ansiedad y, en casos extremos, angustia que se manifiesta y retroalimenta ante el hecho de tener que elegir entre varias opciones. *Aparentemente* tiene mucho en común con la indecisión simple: se reclama más información, se solicitan más garantías de acierto en cada opción, pero.... una vez solucionadas éstas, *vuelven a aparecer otras nuevas dificultades. El resultado es el bloqueo de la acción, con manifestaciones neuróticas y casi circulares de bloqueo e indeterminación.* Hoy se diferencian, incluso, distintos tipos de indecisión compleja, que exigen una intervención especializada del psicólogo que atiende a problemas de *locus* de control, identidad, temores, autoestima y confianza en sí mismo relacionadas con la estructura de personalidad del estudiante. Este tipo de indecisión vocacional compleja, es uno de los tópicos más activos de la investigación reciente de la Psicología Vocacional..

Múltiples y variados son los intentos de medir la Indecisión; a continuación comentaremos varios ejemplos del acercamiento a medir este constructo por diversos autores:

Osipow, Carney, Winer, Yanico y Koshier (1976), elaboraron para valorar la indecisión, la Escala de Decisión de Carrera: CDS (Career Decisión Scale). Esta Escala recoge información sobre la *Seguridad* y la *Indecisión*. Está formada por cuatro factores que explican el 81% de la varianza (Osipow y col.,1976). El primer factor es el *Evitación de la elección*, contiene elementos que indican ansiedad ante la elección y una falta de estructura y confianza en uno mismo. El segundo, refleja la *Percepción de Barreras Externas*, sobre una elección preferida y cuestiones sobre posibles alternativas. El tercer factor, *Acercamiento-Acercamiento*, interpretado como un indicador de la existencia de un conflicto como consecuencia de presentarse varias alternativas, igualmente, atractivas. El cuarto factor, se relaciona con algún tipo de *Conflicto Personal* vinculado al proceso de toma de decisión.

Holland y sus colaboradores, elaboraron el Cuestionario **Mi situación Vocacional: MSV** (Holland, Daiger y Powee, 1980), que les permite establecer un diagnóstico de las dificultades que los sujetos encuentran en el toma de decisión de carrera, relacionadas con las escalas de: falta de identidad vocacional, falta de información o formación vocacional y barreras ambientales o personales.

Forner (1999), propone una nueva herramienta para autoevaluar la intensidad de la indecisión a través de un modelo de siete factores: 1.- La personalidad, 2.-La falta de desarrollo, 3.- La falta de método, 4.- La falta de información, 5.- Los obstáculos externos, 6.- Las anticipaciones pesimistas y 7.- La infravaloración de la escolaridad.

En nuestro caso, la investigación iniciada (Ardit,1988 y Ardit y Rivas, 1990) en los años ochenta, nos ha permitido pasar de la formulación teórica del constructo de indecisión a la manifestación en la conducta vocacional. En efecto, en nuestro medio con los primeros Sistemas de Asesoramiento Vocacional (SAV) de Rivas e tal (1988,1990), factorizando los cuestionarios de Madurez y Estilos de decisión, aparecía un factor no previsto en la estructura de sendos cuestionarios que, provisionalmente, se

definió como Alerta, para avisar de la existencia de dificultades en llegar a tomar decisiones. La investigación de Gómez (1992, 1995) y Rivas (1998), permitió identificar y caracterizar ese constructo psicológico como **Indecisión Vocacional Compleja** (IVC) que, actualmente, figura como tal en los nuevos Sistemas de Asesoramiento y Autoayuda Vocacional (SAAV) de Rivas, Rocabert y López (1998, 2003).

Evaluación de la IVC en los sistemas SAAV: indicadores vocacionales

El cuestionario **IVC**, es una prueba de 38 ítems que combina las variables de los factores *Autoconfianza vocacional* (A), *Eficacia en el estudio* (EE), *Certeza* (C), *Estilo Dependiente* (D), *Psicoemocionalidad* (PE) y *Búsqueda de información* (BI), cuyos resultados permiten obtener una puntuación de **Indecisión Vocacional Compleja** que resulta de asignar pesos o ponderaciones (las saturaciones factoriales) de las variables que definen ese constructo. La puntuación IVC representa un factor bipolar, tal y como muestra la figura 2.1.: la rama positiva expresaría la “No Indecisión” a la que se opone el polo negativo de “Obstáculos a la decisión”

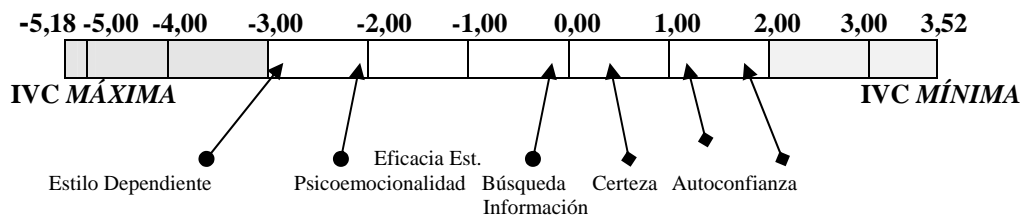


Figura 2.1. Composición del constructo Indecisión Vocacional Compleja (IVC)

La IVC, es la combinación lineal de esos seis factores, delimitando un continuo que va desde la *máxima* Indecisión Compleja (-5,18) a la *mínima* Indecisión (3,52). El resultado de la IVC expresa, en su doble composición, los aspectos que *disminuyen* la indecisión vocacional compleja: **Autoeficacia, Eficacia en el Estudio, Certeza Vocacional** y los que *la propician* o aumentan: **Estilo Dependiente, Psicomocionalidad, y Búsqueda de Información vocacional**.

Los datos señalan que, en los años transcurridos desde las primeras investigaciones hasta las más recientes, se han producido cambios en las manifestaciones de conducta vocacional de los estudiantes. Por ejemplo, en el caso del indicador *Búsqueda de Información*, la existencia de los servicios psicopedagógicos en la Escuela, han hecho un notable esfuerzo en cuanto a actividades de información vocacional se refiere y, en general, los estudiantes tienen más recursos, mayor facilidad e interés para consultar diversas fuentes. El IVC se reparte por *igual entre hombres y mujeres*, tanto en la prevalencia en valores altos, como en todos los tramos de la escala: la *variable género no produce diferencias significativas* en esta dimensión de la conducta vocacional (Rivas, 1998)

La IVC es un indicador vocacional que *señala la necesidad o conveniencia de prestar ayuda psicológica específica, por parte del Orientador*, ante casos de *Alta Indecisión Compleja*, pues alerta de problemas personales del estudiante para manejar la ambigüedad, temores sobre su conducta, etc. Este indicador *no es capaz de discriminar en la toma de decisión final o elección vocacional de un Grupo Vocacional u otro*.

2.2. ASESORAMIENTO Y TOMA DE DECISIONES

El asesoramiento vocacional, sea cual sea el enfoque desde el que se preste la ayuda, concluye en la toma de decisiones, o si se prefiere, interviene en el proceso de toma de decisiones, aunque no todos los enfoques de asesoramiento ponderan de igual modo esa finalidad concreta. Es más, el Psicodinámico no lo explicita en modo alguno, y queda difuminado en la armonía personal que el sujeto necesita en el momento vital en que se encuentra al solicitar ayuda. Por el contrario, el enfoque Conductual Cognitivo, cifra expresamente en el proceso de la toma de decisiones la solución de un problema vocacional concreto

ENFOQUES DE ASESORAMIENTO Y TOMA DE DECISIONES

La conducta vocacional se produce y desarrolla en interacción con múltiples factores, que afectan a la manera en que la persona hace planes de futuro y los intenta llevar a cabo, partiendo de situaciones de incertidumbre respecto a sí mismo y al mundo laboral. *El asesoramiento vocacional es la forma técnica de ofrecer y prestar esa ayuda para facilitar la toma de decisiones vocacionales (TDV) del sujeto que se halla en situación de incertidumbre y tiene necesidad de resolver un problema vocacional.*

Los diferentes enfoques de asesoramiento vocacional ponen distinto énfasis en la toma de decisiones. El cuadro siguiente 2.2, presenta (Rivas 1988, Ardit y Rivas 1990, Rivas 1995 y López y Rivas 2003) cómo la toma de decisiones vocacionales (TDV), es tratada por los diferentes enfoques de Asesoramiento: ***Teoría del Rasgo, Psicodinámico, Evolutivo, y Conductual/ Cognitivo.***

ENFOQUE	Toma de decisiones vocacionales (Rivas 1988)
<i>Teoría del Rasgo</i>	“La incertidumbre del sujeto se ve apaciguada por el aumento del conocimiento de sus posibilidades y limitaciones en relación a sus primeros planteamientos. Puede ser insuficiente o no aceptar de buen grado los resultados del proceso y emprender otras opciones vocacionales, aun las no recomendadas, pero bajo su responsabilidad y con un tipo de información que antes del proceso no tenía. En situación de clarificación, la TDV puede demorarse un tiempo, acudiendo a ayudas externas. El asesor puede facilitar opciones vocacionales en términos de probabilidad de adecuación del ajuste que el sujeto tiene presente a la hora de decir: la decisión no es autónoma personal, sino condicionada por los datos del proceso” (Pág. 81)
<i>Psicodinámico</i>	<p>“Los conflictos ante la elección vocacional surgen de la dinámica interna entre los impulsos del ello, las demandas del super-yo y las defensas del yo, lo que origina ansiedad ante la TDV. El logro del fortalecimiento de mecanismos de realismo, el equilibrio de las tensiones de forma satisfactoria para el sujeto expresan madurez para asumir las responsabilidades de la decisión vocacional, que no es sino un evento más de la vida de esa persona” (Pág. 110)</p> <p><u>Rogeriano</u></p> <p>“La necesidad de ayuda se percibe con un determinado nivel de ansiedad ante la elección vocacional, suscitada por el grado de incongruencia entre el concepto del sí mismo propio y las expectativas vocacionales o por las deficiencias en la afirmación de la propia condición de elección libre y con significado personal. La decisión vocacional es de entera responsabilidad del sujeto y así es respetada en el proceso, aun cuando implique violación aparente del posible o mejor ajuste. El sujeto es libre de tomar cualquier decisión. Incluso con riesgo elevado de equivocarse la opción, con tal de que se asuma el proceso por parte del sujeto y se contemple el riesgo como una manifestación de una posible mejora personal “ (Pág. 129).</p>

Evolutivo	“El propósito es maximizar el valor de la información acumulada en el proceso de ayuda para lograr la mayor congruencia, según la fase evolutiva del sujeto. Enfoque de precisión, más que extensivo en el análisis y solución de la cuestión vocacional y, todo ello, en relación con dimensiones comportamentales validadas por la investigación “ (Pág.179)
Conductual /Cognitivo	“Es el eje y meta del asesoramiento, que se concreta en la solución eficaz del problema vocacional. Se trata de ampliar hasta los límites de lo necesario el manejo de información relevante, que sea capaz de reducir la ansiedad ante la TDV que surge, tanto de la incertidumbre en la utilización de los propios recursos como de la estimación de las exigencias o estándares de rendimiento o de otro tipo, del medio vocacional” (Pág. 250)

Cuadro 2.2. La toma de decisiones vocacionales desde los enfoques del asesoramiento vocacional.

Obsérvese el distinto énfasis que cada enfoque pone en la toma de decisiones: desde la incertidumbre, el manejo de la información, estándares de referencia, responsabilidades etc. Pero en todos ellos, subyace la idea de *compatibilizar o contrastar* información del propio sujeto con referentes externos, oscilando en dos grandes extremos, la que supone el *ajuste externo* (Teoría del rasgo) o el *ajuste interno* (Psicodinámico), pasando por el de *acomodación* que se vislumbra de algunas de las formulaciones del enfoque Conductual-Cognitivo.

MODELOS DE TOMA DE DECISIONES VOCACIONALES

La Psicología Vocacional ha procurado desde siempre postular u ofrecer modelos que sean útiles al asesoramiento; revisaremos los modelos que tienen más aceptación y nos detendremos en el enfoque Conductual-Cognitivo, como venimos haciendo en los diferentes apartados de esta Tesis.

Desde el punto de vista teórico, los modelos de toma de decisiones vocacionales (MTDV), son marcos conceptuales que tratan de explicar cómo los que toman decisiones, seleccionan y procesan la información y, entre las diversas opciones disponibles, optan por aquella que a su juicio, mejor resuelve la situación problemática y, en consecuencia, toman una decisión. Para McCrimmon (1973) la TDV, es: “un proceso de pensamiento y acción que culmina en la elección de una conducta”. Para Valls (1996, pag 31) un Modelo de Toma de Decisiones (MTDV): “Es una descripción de un proceso psicológico en el que uno organiza información, delibera acerca de las alternativas y hace un compromiso para su acción”. Más detalladamente, Jepsen y Dilley (1974) puntualizan:

“Un MTDV, es un marco conceptual que asume la presencia de un sujeto que decide, una situación de decisión y una información relevante de dentro y fuera de la persona. La información es ordenada dentro de los conceptos de la toma de decisiones, según la función a la que sirve. Se consideran dos o más alternativas de acción y se anticipan algunas salidas o consecuencias de cada acción. Cada salida tiene dos características, la probabilidad o posibilidad de ocurrencia en el futuro y el valor, o relativa importancia (*utilidad*) para quien toma las decisiones. La información es ordenada de acuerdo a una estrategia, de tal forma que el que toma las decisiones pueda fácilmente reconocer un curso ventajoso de acción y plantear un compromiso para su acción”. (pag 332)

La mayoría de los tratadistas tocan los mismos o parecidos epígrafes: *sujeto que toma la decisión, situación de elección, información del ambiente (interna y externa), objetivos, clarificación de alternativas, previsión de consecuencias, compromiso con la acción seleccionada*.

Coinciden los autores en agrupar los diferentes MTDV en dos grandes categorías *de modelos: descriptivos y prescriptivos*. Los primeros señalan *cómo* se produce el proceso TDV, los segundos son *normativos* para maximizar el acierto de la acción. Ardit (1990), señala lo “resbaladizo de esa distinción”; Rivas (1988) apunta que aunque, aparentemente, los modelos prescriptivos parezcan superiores a los descriptivos, no hay base para tan afirmación; y Rodríguez (1992) escribe que “rara vez las propuestas están evaluadas en las consecuencias que se derivan de su acción”.

Si descendemos a las variables que se tienen en cuenta en cualquier modelo de TDV, suelen ser, para ganar generalización, poco específicas o detalladas,. Y también en esa línea, no descienden a la instrumentación y menos, a la cuantificación y ponderación de las variables o constructos implicados en el modelo. Su orientación es claramente teorizante y parecen más dirigidos al profesional que, basados en datos de la conducta vocacional del sujeto, facilitar que éste decida.

En cualquier caso, es complicado por no decir difícil, ser original en este tema y plantear un esquema distinto de los ya existentes. Intentaremos, con esta investigación, avanzar en la TDV, delimitando el problema vocacional, centrando la toma de decisiones (TD) en solución de ese problema, procurando describir adecuadamente el proceso para probar su comportamiento efectivo y postulando los aspectos esenciales que debe contemplar un Modelo de Toma de Decisiones (MTDV), susceptible de ser probado y avalado por datos de la conducta vocacional del estudiante. Este último punto, servirá para orientar la parte experimental de esta Tesis.

Los modelos de toma de decisiones publicados, hasta el momento, les reflejamos en el siguiente cuadro 2.3. (en la bibliografía general, figuran las referencias concretas de cada uno)

CATEGORIAS DE MODELOS	AUTORES	TIPO DE MODELO	CARACTERÍSTICAS
* Clásicos	Vroom 1964; Harren 1979; Gelatt 1962, 1989; Kaldor-Zytowski 1969	* Descriptivos	* La información es prioritaria para conducir el proceso. * El sujeto compara las diversas alternativas y selecciona como mejor, la que tiene mayor utilidad (valor psicológico subjetivo asociado a cada alternativa)
*Diferenciación/integración	Tiedeman-O'Hara (1963), Miller y Tiedman (1985)	* Descriptivos	*Evolutivo y procesual, analiza las condiciones del problema, estado psicológico y autocomprensión. *Selección progresiva de acciones y estrategias.
*Tratamiento de la información	Hilton (1962) Gelatt 1962)	* Descriptivos	* Análisis racional, “ <i>problem solver</i> ”: premisas, planes y disonancia : satisfaccion-insatisfacción * Análisis estadístico de tres sistemas: valores, criterio y predicción. : Vinculación de unas acciones sobre las siguientes.
* Tratamiento cognitivo de la información	Sampson,Peterson, Reardon y Lez (1992, 1999)	* Descriptivos	*Esquema jerarquico (piramidal) por niveles:I) Autoconocimiento y Conocimiento del medio; II) Habilidades para tomar decisiones: Comunicar, Analizar, Sintetizar , Valorar y Ejecutar y III) Metacognicion sobre el proceso.
*Evolutivo/fenomenológico	Super (1977,1981)	*Evolutivo	*Proceso secuencial de estadios, con estrategias de selección de información y alternativas: Crecimiento, Exploración, Establecimiento, Sostenimiento y Decadencia. * Proceso abierto, revisable y con un plan de acción *Se selecciona la opción que mejor se identifica con los estándares previos o iniciales. * Aprendizaje conceptual: grado de especificaciones generalización y concreción vs. abstracción. * Proceso inferencial a la propia conducta desde informaciones exteriores.
Satisfacción del plan de acción	Hsu 1970, Flecher (1966)	* Descriptivo	

Riesgo/Utilidad esperada	Katz 1963, 1974, Kaldor y Zitowsky 1969	*Mixtos.	* Procura maximizar la utilidad esperada, tras un proceso de análisis de input (recursos propios) y output (resultados previsibles). * El modelo ofrece estrategias de optimización.
Incertidumbre	Krumbolt 1976	* Descriptivo y progresivamente mixto.	*Análisis de probabilidades objetivas y subjetivas, y selección de alternativa que mayor satisfacción se espera obtener del plan de acción. * Reanálisis y eliminación de alternativas a medida que progresa y aumenta la información subjetiva.
Progresivo/ racional	Harren (1979)	* Descriptivo	*Procesual de compromiso entre las características de decisión personales y los datos del ambiente.
Ajuste/ acomodación persona-ambiente.	Holland (1973, 1985)	* Prescriptivo	* Ajuste y acomodación entre las características personales y los futuros ambientes vocacionales. * Estereotipos y preferencias vocacionales * Congruencia evaluada a través de su tipología RIASEC
Actividad Cognitivo-Conductual	Rivas (2003, 2004)	* <i>Teórico en fase de prueba</i>	*Modeliza la TDV, en Postulados, Componentes y Herramientas (artifacts), provee el asesoramiento en fases que tienen el soporte de la construcción de la identidad Vocacional

Cuadro 2.3. Modelos de Toma de Decisiones Vocacionales.

Como síntesis de los modelos analizados, incluyendo los nuevos revisados, se puede suscribir lo resumido por Ardit y Rivas (1990):

“Los modelos de toma de decisiones, son similares en muchos aspectos y difieren, fundamentalmente, en las proposiciones que hacen sobre el sujeto y las condiciones en que se realiza la decisión. No existe un modelo mejor que otro y, a nuestro juicio, se complementan, más que se oponen”. (pag 82)

Los modelos presentados son difíciles de comparar o evaluar, pues no todos manejan los mismos conceptos vocacionales y tampoco, los encuadran en un proceso o enfoque de asesoramiento explícito. Así::

- Los de Hilton, Harren, Fletcher y Katz, no cuentan con un *operador* que cumpla claramente la función de *análisis de las consecuencias*.
- Entre sí, las diferencias temporales sobre el cierre del proceso de toma de decisiones es muy importante: unos son *cerrados y puntuales* (como Holland) otros *abiertos y cíclicos*, como el de Super.
- Tampoco están igualmente operacionalizados, ni en los factores que intervienen y ni siquiera, en la reseña de la secuencia del modelo.
- Unos destacan la *elección*, otros los *valores* que subyacen a la decisión.
- La generalización de indicadores va, desde la *restricción* teórica de una *tipología* impuesta (tipo Holland) a la nula concreción teórica de Hsu, pasando por la insistencia en los *estilos de toma de decisiones* de Harren.
- La gran mayoría son *descriptivos*, es decir, señalan como se produce la toma de decisiones; unos muy pocos son *prescriptivos*, es decir, algunos ordenan la manera de producir o conducir el proceso de toma de decisiones y otros, son paulatinamente *mixtos*.
- El esquema propuesto por Sampson, Peterson, Reardon y Lez (1999), sitúa en el vértice la metacognición, que resume la elaboración que el sujeto realiza de la información que el sujeto tiene de sí mismo y del entorno vocacional.

- Rivas (2004) recientemente, modeliza un nuevo enfoque, el de la Actividad Cognitivo Comportamental del asesoramiento vocacional, a partir de los resultados y observaciones del enfoque Conductual-Cognitivo obtenidos de la utilización de los sistemas SAAV. Está en fase de prueba y aún es prematuro avanzar más.

Añadir, como comentario personal, que en ningún caso, los modelos TDV se comprometen con la bondad de los resultados, en términos de prueba científica, y se acogen a la libertad de acción del sujeto; éste sólo está obligado a seguir una serie de recomendaciones, sin informarle de otras posibilidades o consecuencias desfavorables, en caso de no atenderlas. Tampoco los modelos descenden a especificar las variables o indicadores que intervienen en la TDV, salvo el caso de Holland que remite los constructos de personalidad ocupacional a su conocido modelo de personalidad/ ambiente y, naturalmente, nuestra propuesta para los sistemas SAAV, que detallaremos más adelante. En definitiva, los modelos son formulaciones teóricas, que no aportan datos empíricos o experimentales de la validez predictiva, ni descenden a detallar las variables que lo conforman: *su utilidad para la práctica del asesoramiento es muy limitada.*

TOMA DE DECISIONES EN EL ENFOQUE CONDUCTUAL-COGNITIVO

La Toma de Decisiones Vocacionales, en el enfoque Conductual Cognitivo, cobra sentido *como punto final* del proceso de asesoramiento vocacional, con la *elección vocacional*. La TDV, tiene como materia prima la *conducta vocacional* de una persona *concreta*, que tiene necesidad de *resolver un problema vocacional* que es significativo e importante para ella y del que viene ocupándose activamente.

De las **Notas de la Conducta y Asesoramiento Vocacional** (comentadas anteriormente), volvemos a la *octava*, especifica para la **TOMA DE DECISIONES: “El procurar la integración y congruencia del mayor número de posibles indicadores vocacionales que el sujeto maneja, en función de su experiencia comportamental”**. En esa formulación, se implican un conjunto de *indicadores* que inciden en el proceso de toma de decisiones:.

Nota 8.1 Intereses vocacionales.- Constructo psicológico clásico en la TDV. Los intereses son los elementos energéticos de la dirección vocacional y marcan *el rumbo* de la conducta vocacional.

Nota 8.2 Aptitudes.- Las aptitudes o capacidades intelectuales juegan un papel de codeterminante en la conducta vocacional, y su incidencia en el asesoramiento, ocupa un rango muy variable, según el nivel educativo u ocupacional al que se remita.

Nota 8.3 Recursos/Conocimientos- Destrezas y competencias que se movilizan o exigen conocimientos relacionados con el desempeño eficiente de la tarea u opción de referencia. Su incidencia es, sobre todo, muy acusada en el tramo final de la TDV; referida fundamentalmente al paso de un nivel académico a otro y, especialmente, en la entrada en el mundo laboral.

Nota 8.4 Autoconcepto/ Autoeficacia.- Las realizaciones de la vida diaria y la confianza adquirida en resolver problemas, afectan a los planteamientos vocacionales que se hacen para el futuro. De la naturaleza multidimensional del autoconcepto, nos interesa la autoeficacia percibida, como un aspecto esencial de las representaciones mentales que tiene el sujeto del mundo vocacional.

Nota 8.5 Proceso decisional.- La toma de decisiones vocacionales es un proceso condicionado por otros que le anteceden. Señalar que, en la Educación escolar, los estudiantes advertida o

inadvertidamente, conscientes o no de la trascendencia que implica elegir unas u otras asignaturas u opciones (minidecisiones), esas acciones al final, cobran peso y condicionan, gravemente, las que más tarde se puedan tomar o están disponibles

Nota 8.6 Congruencia/ Coherencia.- El principio de integración y congruencia entre indicadores preside la toma de decisión responsable. En la TDV, sea cual fuere el modelo de asesoramiento y bajo las circunstancias que sean, el decisor trata por todos los medios, de casar la información que tiene de las opciones disponibles con las consecuencias que se deriven de las elecciones. Basar la decisión en la congruencia entre diferentes indicadores válidos, es una manera de minimizar los *riesgos* que toda decisión acarrea.

Nota 8.7 Adaptación.- La mayoría de las personas prevén la conveniencia de contar con ajustes y adaptaciones a sus planes.. En el modelo de desarrollo de carrera (*life span*), la adaptabilidad es el *punto de llegada* de la madurez profesional (para la Psicología de las organizaciones); tiene mucho que ver con la teoría del ajuste, el realismo y una de sus consecuencias es la adaptación, con una amplia gama de matices y circunstancias.

Nota 8.8 Oportunidad. Lo imprevisto actúa más sobre la elección final que sobre la conducta vocacional en sí, pero hay que contar con ello aunque todavía, hoy por hoy, *no sepamos muy bien como integrar la oportunidad en el proceso* decisional; es realista o prudente, contar con esa posible intervención externa, para aprovechar que su aparición sea favorable.

Estos ocho apartados recogen y ayudan a concretar las influencias principales que actúan durante el proceso de TDV; la mayoría proceden del propio individuo, pero con un fuerte componente interactivo con el medio en que se desenvuelve el sujeto. Trataremos cómo los tres últimos apartados ***Congruencia, Adaptación y Oportunidad*** inciden en el asesoramiento vocacional, sobre todo, en el tramo final de la toma de decisiones.

- ***Congruencia***, es un aspecto deseable y necesario en la TDV, y el sujeto procura que esté presente en el tratamiento de la información entre los diferentes indicadores analizados. Aquí, es fundamental, el *conocimiento experto y adecuado* que tenga el sujeto de todos los aspectos al analizar el problema y la situación decisional. En esa línea, los sistemas SAAV, ayudan al sujeto a conocer y aprender su propia conducta vocacional y especifican, en varios indicadores de *Congruencia*, referidos al *Desarrollo vocacional* (ordenación entre intereses y preferencias) y *Cognición* (constructos vocacionales del *Patrón del Grupo Vocacional*). La congruencia/coherencia radica, en la compatibilidad de indicadores relevantes en cada fase vocacional y, siempre, debe quedar expresada de manera objetiva, publica y contrastable.

Sin embargo, en la conducta y asesoramiento vocacional, por *múltiples motivos y por la metodología tradicional* de asesoramiento que siguen la mayoría de los *orientadores*, este principio de coherencia y congruencia o suele obviarse, o es aludido de manera vaga e imprecisa. De ahí, que no nos conformaremos con una apreciación de congruencia/ coherencia basada en el *juicio clínico del orientador*, ni tampoco con la desidia decisoria que, por cansancio o por arrastre de la preferencia más destacada (*salience heat*) pueda tener, momentáneamente, el propio sujeto (*primera y última impresión*). Por el contrario, la *operacionalización de la coherencia y la congruencia*, son notas o características del sistema de asesoramiento en que se basa la TDV desde los SAAV.

- ***Adaptación***, implica una actitud flexible para tratar de conciliar las exigencias que el edio le plantea (salidas, oportunidades, formación) y las que el sujeto a sí mismo se formula (“lo que le gusta, prefiere o desearía, autoconcepto y autoeficacia), dentro de un margen de conveniencia o adecuación, que el propio sujeto acepta como suficiente o soportable para sus planes. La adaptación es uno de los procesos psicológicos mejor conocidos en el desarrollo humano. Evolutivamente, en la conducta vocacional, se produce un descenso de los intereses del *Área Fantástica* o idealizaciones fantasiosas, para llegar a cotas de mayor madurez que la realidad va imponiendo al sujeto. *Madurez* implica reconocerse tal cual uno es, que puede plasmarse en la adaptabilidad resultante de la exploración de todas las posibilidades y limitaciones que uno mismo tiene de su propia experiencia, expectativas y de las opciones que el medio te ofrece. Ignorar este aspecto en la TDV, lleva a la superficialidad o la aceptación fantasiosa de posibilidades remotas. En la misma línea, muchos autores sugieren que la *madurez vocacional*

propia de la etapa adolescente, se torna en *adaptabilidad* en la vida profesional del adulto. De otra manera, la madurez vocacional, participa de los ajustes a una realidad no del todo conocida de antemano y precisa, seguramente, de **acomodaciones** (en el sentido piagetiano del mismo) cuya incidencia en el costo en la TDV, *es idiosincrásica y, por tanto, no necesariamente impuesta por la organización..* El hecho de ayudar al sujeto a conocerse en su realidad, es uno de los objetivos indirectos, pero importantes del asesoramiento vocacional.

- **Oportunidad**, es la manera de tratar, en términos de codeterminación, la intervención de lo no previsto o desconocido en la conducta vocacional. La **oportunidad** puede actuar en la conducta vocacional *imprevistamente sin dejar por ello, de tener alguna consistencia con el entramado personal* (Bandura ,1987, Pág. 51-58). Se trata de no desligar los efectos de lo no previsto con el proceso de asesoramiento y, especialmente, con la *situación de elección*. Aunque sea un factor *independiente* del desarrollo personal (la oportunidad actúa en el tramo final del proceso e irrumpe de manera casual) su efecto puede ser crucial en la elección vocacional, pudiendo modificar o cambiar el plan que se tenía previsto. La Psicología no podrá nunca predecir su aparición, pero una vez producido el hecho - en **la situación de elección**- se procura integrar en el proceso causal como factor manifiesto. En ese sentido, la oportunidad que no el azar, es tomado como *codeterminante individual*: se produce en un contexto y situación sociocultural concreta; es inespecífica y cambiante; su presencia activa se da, sobre todo ,al *final* de la toma de decisiones más que en el en proceso mismo. Implica una actitud de flexibilidad y apertura, más que de relativismo en los planes. En todo caso, el asesoramiento debería procurar que la oportunidad se contemplase como un aspecto del mismo proceso y no sólo como un factor que interviene en la decisión final.

En la TDV, el sujeto intenta rentabilizar las *utilidades esperadas* (relación costo/beneficio) que cree que están presentes en la opción que elige. En la TDV, esa cuestión de la rentabilidad, es muy compleja y difícil de conocer por varias razones, unas derivadas de la limitada madurez psicológica o personal y la poca experiencia en la toma de decisiones que tienen los sujetos en la adolescencia y otras, por la dificultad real de disponer de alguna información fiable y válida sobre las opciones y sus consecuencias.

El primer bloque está relacionado con el tipo de educación que el estudiante recibe, tanto en el hogar como en la Escuela, el segundo depende de la gestión que haga la Escuela de los servicios de Orientación, y el grado de sensibilidad que manifiesta el entorno sociocultural hacia la conducta vocacional. Es evidente que, son múltiples los factores que hacen difícil y problemática la toma de decisiones vocacionales para el adolescente, máxime cuando hasta ese momento, ni él mismo se ha ocupado de su propia conducta vocacional, ni se le ha enseñado a prepararse para enfrentarse a situaciones problemáticas.

Existe, además otra dificultad añadida: la *vivencia misma del tiempo*. El joven vive el presente y se le está pidiendo que se traslade o se proyecte a un futuro como escenario muy lejano de su realidad; así por ejemplo, le es muy difícil “verse dentro de unos años”. Si además se añade la *falta de experiencia* para tratar informaciones parciales, fragmentarias, a menudo, contradictorias e influidas por la credibilidad que se otorga a las *fuentes* de información, no exageramos si decimos que la TDV es una tarea muy complicada para la inmensa mayoría de estudiantes.

La Toma de Decisiones Vocacionales como Resolución de problemas

La TDV es tratada como la **resolución del problema vocacional** que se plantea una persona respecto a su futuro. Lo primero es saber delimitar los *términos del problema*: qué elementos tiene, qué información maneja, cómo analiza y estructura la situación problemática, qué ideas racionales e irracionales subyacen en sus

planteamientos, qué expectativas tiene sobre la TDV, la elección vocacional y, en general, sobre el asesoramiento.

Como posición de partida, el asesoramiento tratará de analizar y ampliar hasta los límites de lo necesario (a juicio del asesor), el manejo de cuanta *información relevante sea capaz de ser convertida en conocimiento significativo por parte del estudiante*, de manera que pueda reducir la ansiedad que la toma de decisiones suscita en el adolescente.

La *ansiedad*, en sus diferentes grados, surge tanto de la incertidumbre en la utilización de los propios *recursos personales* (autoconocimiento, autovaloración, psicoemocionalidad, autoestima, implicación, autojustificaciones etc.), como el *desconocimiento de los referentes* a los que se dirigen la decisión. Estos últimos están teñidos de estereotipos profesionales, de falsas expectativas (modas, infantilismos, presiones familiares etc.), de falta de conocimiento de las exigencias que el mundo vocacional diferencia o no para cada tipo de opciones, de informaciones inexactas o tendenciosas sobre requisitos del desempeño académico y profesional etc. En síntesis, aspectos generales de la inmadurez personal que inciden en poder “*situarse-en-el-mundo*” *vocacional presente y profesional futuro*, adecuadamente.

Una particularidad propia del enfoque Conductual-Cognitivo es la *provisionalidad* de la misma toma de decisiones, que encierra *un conjunto de procesos concatenados y condicionados de acciones y elecciones* (“*mini-decisiones*”), de ensayos (con éxitos y fracasos) y de vivencias personales, escolares y vocacionales que ocupan un tiempo, que enlazan unos hechos con otros y pueden llegar a condicionar o limitar unas decisiones anteriores con otras que habría que tomar mucho más tarde. Lo grave de esas *minidecisiones* es que, raramente, el sujeto es conocedor de las implicaciones y de las consecuencias *posteriores*. Si el estudiante no ha aprendido las claves esenciales de su propio desarrollo vocacional, la cuestión decisional puede llegar a tomar cariz de auténtico problema psicológico (indefensión, ansiedad y angustia); como puede ser el caso del estudiante que, no puede rectificar y está avocado a tomar una decisión que, en ese momento, no es la decisión que desearía tomar.

En el proceso de asesoramiento las *responsabilidades están repartidas*. La toma de decisiones es *responsabilidad plena y total del propio sujeto*. Es responsabilidad *del Asesor* la ayuda técnica que presta en:

- a) la clarificación del problema;
- b) la guía técnica del proceso de asesoramiento
- c) favorecer la búsqueda de alternativas;
- d) la calidad de la información que proporciona
- e) el apoyo, refuerzo e incentivación para la búsqueda de opciones relevantes para la situación vocacional del sujeto; y
- f) favorecer la búsqueda de planes de desarrollo vocacional que, negociados con el estudiante, pueden poner en marcha el proceso de asesoramiento.

En el enfoque Conductual-Cognitivo queda lejos el rol clásico del psicólogo diagnosticador o consejero, o así como, el rol de intervenir o prescribir la decisión. Las actuaciones del asesor se centran *en el proceso de ayuda técnica*, tratando al estudiante como *caso individual y único, respetando la libertad* de decisión, potenciando la *toma*

de conciencia y asunción de responsabilidades a lo largo del proceso de toma de decisiones.

DIFICULTADES EN LA TOMA DE DECISIONES VOCACIONALES

El análisis de tareas aplicado a la TDV llevó a Gati et al (1996) a plantear un modelo que incorporara las dificultades que los sujetos manifiestan en el proceso de decisión. Elaboraron, para su estudio el cuestionario *Career Decision-making Difficulties Questionnaire* (CDDQ). Las dificultades para tomar decisiones aparecen, en distintos momentos, a lo largo del proceso. El modelo se basa en la *Teoría de la Decisión*, que parte del “ideal de sujeto decisor” y postula que las dificultades pueden venir del *propio individuo* que toma la decisión y del medio. Dificultades que se pueden presentar: “*Antes*” de empezar el proceso y “*Durante*” el proceso de toma de decisiones. El modelo cuenta con un cuestionario de 44 ítems que distribuye las dificultades en tres grandes apartados:

Falta de capacidad o habilidad debida a: Motivación, Indecisión y Creencias disfuncionales;

Falta de Información respecto a: El proceso de TDV; Conocimiento de si mismo; Mundo ocupacional; Fuentes para obtener información; e

Inconsistencia de la Información: Información no fiable; Conflictos internos y Conflictos externo.

Los resultados experimentales, en muestras estadounidenses e israelíes, confirman el modelo de la figura 2.2. siguiente.

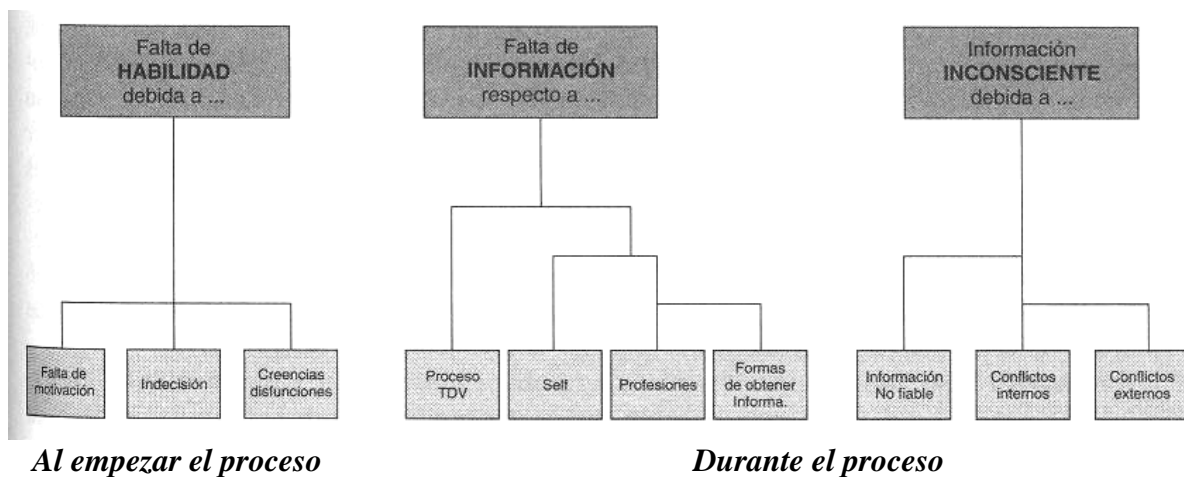


Figura 2.2. Modelo clasificatorio de las dificultades en la toma de decisiones, según Gati et al (1996)

Los resultados experimentales confirman la validez del modelo teórico. La única discrepancia estriba en que la falta de información sobre el conocimiento de sí mismo, está poco relacionado con el autoconcepto (Super 1963) y con la baja madurez vocacional (Crites 1977). Hay una elevada concordancia en las dificultades señaladas entre *los asesorados con los asesores*; existe discriminación entre sujetos que han seguido un proceso de asesoramiento y los que no, los primeros mostraron mayor *Indecisión* pero más alta *Motivación* y también mayores puntuaciones en *Información*

no fiable y Conflictos internos; no hubo diferencia sobre *Información respecto a las profesiones*.

Actualmente, se está trabajando (Rivas, Valero y Maña 2004) en una adaptación de este cuestionario, que puede ser útil para la exploración de las dificultades que el sujeto manifiesta en la TDV y analizar la procedencia de las mismas. En el estudio piloto, un grupo de 159 estudiantes universitarios respondió a una traducción del CDDQ al que se denominó CDTDV/P (Cuestionario sobre dificultades de la Toma de Decisiones en la Carrera Vocacional/Profesional). Este cuestionario mantuvo la estructura del cuestionario original, presentando a los sujetos ítems correspondientes a los tres grandes apartados antes mencionados (Falta de Capacidad o Habilidad, Falta de Información e Inconsistencia de la Información) en dos bloques, que se correspondían con los momentos *antes de empezar el proceso* o *durante el proceso* de toma de decisiones.

Los resultados más relevantes que se obtuvieron tras los análisis factoriales fueron los siguientes:

1. ANTES Y DURANTE analizados conjuntamente:

El Análisis Factorial se realizó con las respuestas a los ítems “*antes*” y “*durante*” en su doble escala de “*me describe*” e “*importancia*”, los resultados globales fueron:

En la escala de “*me describe*” aparecen 13 factores que explican un total de varianza de 71,65%. De los 13 factores, ocho están compuestos por ítems que pertenecen a uno de los momentos de tiempo que diferenciaba el cuestionario.

El primer factor, que explica un mayor número de varianza, con un 14,17%, está compuesto por 21 ítems, todos pertenecientes al momento “*durante*”.

Por su parte, en la escala “*importancia*” aparecieron 10 factores que explican el 72,36% de la varianza. De esos 10 factores, 6 factores se componen de ítems de uno, dos, o los dos momentos (salvo excepciones de algún ítem)

Estos resultados parecen indicar que también, en la muestra española, se pueden distinguir la influencia de distintos tipos de dificultades en función de los dos momentos, *antes* y *durante* la Toma de Decisiones Vocacionales.

2. ANTES: El Análisis Factorial de Componentes Principales de la escala *Importancia* revela que con cinco factores se explicaba el 67,38% de la varianza:

Factor I. Desconocimiento del proceso de TDV: explica el 20,62 %. Este factor recoge sobre todo aquellas variables que reflejan el desconocimiento de los factores que intervienen o los pasos a seguir en el proceso de TDV, así como de las relaciones entre la información sobre sí mismo con las diferentes carreras o estudios.

Factor II. Preocupación por falta de compromiso con la TDV: explica el 14,45%. Se traduce en falta de persistencia y motivación ante la importancia de la TD para el trabajo, dificultad generalizada para manejar la situación y necesidad de apoyo o ayuda.

Factor III. Distanciamiento y falta de conciencia: explica el 11,60 % de la varianza como un posicionamiento poco maduro ante la TDV, el sujeto confía en que factores externos resolverán la TDV.

Factor IV. Responsabilidad ante la TDV: explica el 11,45 % como la conciencia de la importancia de la TDV, acompañada del desconocimiento del proceso y necesidad de ayuda.

Factor V. Temores ante la TDV: explica el 9,26 %, como la incertidumbre ante la TDV y esperanza en que haber elegido bien la opción.

3. DURANTE: El Análisis Factorial de Componentes Principales de la escala *Importancia* revela que con seis factores se explicaba el 72,37% de la varianza. La interpretación de los factores es la siguiente:

Factor I. Falta de información fiable del mundo profesional: explica el 15,61 %,

Factor II. Deficiente conocimiento de sí mismo: explica el 14,79 %, con las variables que revelan falta de información o información sobre sí mismo poco fiable respecto a las capacidades y rasgos o personalidad.

Factor III. Conflictos y falta de apoyo de personas significativas: explica el 11,45 % como discrepancias con personas significativas respecto a los planes profesionales.

Factor IV. Incertidumbre acerca de la propia evolución: explica el 12,58 %, Se interpreta como una falta de conocimiento de sí mismo en su proyección de cambio futuro

Factor V. Conflictos e insatisfacción con aspectos concretos de la elección: explica el 10,68 % Manifiesta insatisfacción con los planes que esta siguiendo en los planos de las aptitudes requeridas, del esfuerzo o de las preferencias.

Factor VI. Incertidumbre sobre las preferencias: explica el 5,21 % Manifiesta poco conocimiento de sí mismo en sus preferencias.

Del total de once factores encontrados en la escala de *Importancia*, en los momentos *Antes* y *Durante* la TDV, se decidió extraer aquellos que pudieran aportar indicadores relevantes acerca de las dificultades en el proceso mismo de toma de decisiones vocacionales. Finalmente, los factores a partir de los que se obtuvieron indicadores sobre las dificultades en la TDV:

1. ANTES del Proceso de Toma de Decisiones Vocacionales:

Factor I. Desconocimiento del proceso de TDV: explica el 20,62 %.

2. DURANTE el Proceso de Toma de Decisiones Vocacionales:

Factor I. Falta de información fiable del mundo profesional: explica el 15,61 %

Factor II. Deficiente conocimiento de sí mismo: explica el 14,79 %.

Factor III. Conflictos y falta de apoyo de personas significativas: explica el 11,45 %.

Factor IV. Incertidumbre acerca de la propia evolución: explica el 12,58 %.

Factor V. Conflictos e insatisfacción concretos de la elección: explica el 10,68 %

Factor VI. Incertidumbre sobre las preferencias: explica el 5,21%

Como conclusión, los factores encontrados en el estudio con estudiantes españoles no replican, exactamente, los factores de Gati; aunque las ideas básicas (motivación, self...) sí se encuentran dentro de factores más generales. Los factores

que permanecen iguales son “Información poco fiable” y “Conflictos con personas significativas”.

CREENCIAS RESPECTO A LA TOMA DE DECISIONES

Las *ideas educativas implícitas* que padres, profesores, etc mantienen sobre algún aspecto de la educación en la que participan como agentes directos, han sido tratadas por autores como Palacios (1987), Rodrigo (1994) y dejan constancia de su importante papel en las practicas educativas que realizan con sus hijos o alumnos.

Trataremos esas ideas implícitas como *creencias* que mantienen los profesionales del asesoramiento sobre el proceso de TDV. Son parte de ese acervo las creencias ideológicas, religiosas, políticas, sociológicas y teóricas que el profesional, *advertida o inadvertidamente*, pone en juego para justificar su *experiencia* o conocimiento y que influyen en la forma de entender y realizar el asesoramiento. Rivas (1983) empleó el término de *falacia* en su acepción filosófica “la argumentación falsa con apariencia de verdadera”, para calificar determinadas actuaciones de los orientadores que acuden a *ejemplares*, supuestamente lógicos, para tratar la TDV y justificar el “consejo orientador”; estos ejemplares son paradigmas de referencia implícita.

La acepción que aquí nos interesa es aquella que define a la falacia como, “un conjunto de generalizaciones simbólicas, acompañadas de *ejemplares* o modos de pensar compartidos, actuaciones y formas de proceder por consenso de la comunidad científica, aceptando hipótesis o conjeturas que se toman como verdaderas, y que la realidad falsa (Rivas, 1983, Pág. 194).

¿Desde que posiciones - sean ideas implícitas, creencias o falacias- se aborda la práctica del asesoramiento vocacional para la TDV?.- Conocer la respuesta es de interés teniendo en cuenta que, en el asesoramiento, los asesores son los mediadores del proceso de toma de decisiones y, tal como lo conciben, así, probablemente, dirigirán sus actuaciones.

Los estudios realizados por nosotros (López, 2003) con orientadores en ejercicio y estudiantes de Psicología (licenciatura y tercer ciclo) se presentan a continuación en el cuadro resumen 2.4

El cuadro muestra diferentes fases o apartados de la conducta vocacional, que pueden ser explorados y tenidos en cuenta para el asesoramiento y la toma de decisiones de los estudiantes. Se trata de asignar diferente peso a cada fase, según la importancia o papel que juega en la toma de decisiones vocacionales. Puedes añadir otras fases (*), especificando el contenido de la conducta vocacional añadida. Al final la suma total de puntos asignados en la columna "Peso", ha de ser igual a 100.

FASE	CONTENIDO CONDUCTA VOCACIONAL	Peso
DESARROLLO	"Analiza la estabilidad e intensidad de los intereses y preferencias vocacionales"	
COGNICIÓN	"Explora las ideas y constructos que tiene del mundo vocacional".	
MOTIVACIONES	"Revisa el punto de partida: realizaciones escolares, expectativas y deseos."	
INDECISIÓN	"Analiza las dudas del estudiante a la hora de decidirse". Avisa de las dificultades para tomar decisiones.	
CAPACIDADES	"Evalúa la potencia intelectual para el estudio, en el Dominio Verbal y el Razonamiento abstracto, y como capacidad general"	
CULTURA	"Estima la base de conocimientos Científicos y Humanísticos."	
SUMA		100

RESULTADOS		FASE I	FASE II	FASE III	FASE IV	FASE V	FASE VI
GLOBAL N=378	<i>Media</i>	2°	4.5°	1°	4.5°	3°	6°
	<i>Md</i>	1.5°	5°	1.5°	5°	3°	5°
Orientadores N=225	<i>Media</i>	3°	4.5°	1°	4.5°	2°	6°
	<i>Md</i>	2°	5°	2°	5°	2°	5°
Estudiantes 3er Ciclo N=75	<i>Media</i>	2°	5°	1°	3.5°	3.5°	6°
	<i>Md</i>	1.5°	5.5°	1.5°	3.5°	3.5°	5.5°
Estudiantes Licencia N=78	<i>Media</i>	1°	4.5°	2°	4.5°	3°	6°
	<i>Md</i>	1.5°	4.5°	1.5°	4.5°	4.5°	4.5°

Cuadro 2.4. Ideas previas Toma de Decisiones (López, 2003)

Los resultados, sobre cómo entienden los asesores profesionales y estudiantes de Psicología la TDV, son muy significativos y un tanto decepcionantes. Indican que la Toma de Decisiones Vocacionales depende de: 1°) *Motivaciones*; 2°) *Desarrollo Vocacional*, 3°) *Capacidades*, 4°) *Cognición* y 6°) *Conocimientos*. Lo más curioso es la similitud de resultados entre las diferentes muestras y que son los profesionales los que tienen esquemas más clásicos (teoría del rasgo) sobre la TDV; así, las *capacidades* ocupan el segundo puesto en la TDV; se atribuye a la *motivación* el mayor peso decisorio y la *indecisión* vocacional tiene un peso destacado, mientras que la *cognición* está le relega a los últimos puestos. Este trabajo será tratado en profundidad en el Estudio 4 de la parte experimental/aplicada de esta Tesis.

2. 3. PROCESO DE TOMA DE DECISIONES

En la vida diaria, ante temas que requieren decisiones que pueden tener repercusiones importantes, el individuo procura atenerse o seguir algún esquema de decisión con el que, según su mejor criterio y juicio, espera que podrá conseguir aquello que, positivamente, pretende en cada situación de elección. En definitiva, lograr una meta u objetivo, intencionalmente deseado y percibido como valioso, supone dotarse de un plan que requiere un proceso, más o menos complejo y largo en el tiempo, mediante el cual, se analizan diferentes variables, se indagan sus conexiones, repercusiones y alternativas, así como, las variantes y rectificaciones a los errores que puedan producirse en ese recorrido. Es en gran medida un plan racional, que no excluye, vivencias y emociones que son parte del propio comportamiento: se procura aislar y conocer su interdependencia para, finalmente, teniendo todo en cuenta, proceder a la toma de decisión, que se materializa en una elección concreta.

En la conducta vocacional, lo visible del comportamiento son las *elecciones* concretas por las que opta el estudiante, como la elección de materias escolares, tipo de estudios, centro, aficiones alternativas etc. La *elección* expresa el *resultado* de un proceso final que hace patente una decisión vocacional entre *alternativas posibles*.

Así pues, la elección vocacional es la parte final de un plan general que se extiende en el tiempo y, en ese tránsito hasta llegar a concretarla, el sujeto suele realizar complejos procesos mentales de análisis y evaluación. La mente, ocupada en dirigir un comportamiento a una meta valiosa para el sujeto, actúa más o menos de esta manera: *busca información, analiza distintas posibilidades, estima las consecuencias favorables o desfavorables* que asigna a cada información *que maneja, manifiesta emociones, etc y contrasta lo que conoce de la realidad (representaciones mentales) con lo que quisiera o desea (expectativas)*, procurando guiar *la acción hasta la elección final que estima más favorable*. Ese proceso mental es un esbozo de la complejidad que entraña cualquier elección vocacional, a la que se añaden las dificultades, limitaciones y posibilidades *individuales* de todo tipo, formativas, experienciales, madurez, capacidad, ... y otras propias del entorno *sociocultural*, como circunstancias familiares, económicas, culturales, geográficas etc.

Sin embargo en la “práctica común” del asesoramiento, *se equipara errónea y peligrosamente, la elección vocacional con el proceso de toma de decisiones*, incluso haciéndolas coincidir en el tiempo, identificándosela como “la solución” del problema. La explicación a esa “errónea práctica” procede de un planteamiento que cifra las actuaciones vocacionales en el resultado final: la *elección* y no en la complejidad del proceso. A esa práctica equivocada se añade el error de hacer equivalente *situación vocacional* con *problema vocacional*, en función de su posible coincidencia temporal y, a su vez, en la búsqueda de la solución al problema. Intentaremos aclarar, a continuación, los términos o conceptos que conducen a error, pues su confusión, no favorecen el asesoramiento vocacional de los estudiantes.

SITUACIÓN DE ELECCIÓN

La *Situación de elección* puede y suele ser común a todos los sujetos que se encuentran en un mismo nivel educativo (algunos autores han llamado a esa situación, “*momentos críticos de la orientación*”) y se presenta, a veces, inadvertidamente para el sujeto, quien *se ve obligado* a pronunciarse entre alternativas más o menos conocidas o deseadas (tener que elegir materias al finalizar un ciclo, etapa educativa etc). De esta situación derivan expresiones como: *asesoramiento vocacional en 4º de ESO, asesoramiento vocacional en Bachillerato, asesoramiento vocacional para la Universidad etc.* A su vez, se disponen servicios de apoyo por parte de la Administración educativa, utilizados para expedir “un consejo orientador” o “un informe”, que facilite al estudiante su decisión.

La **situación de elección**, es un hito en el desarrollo de la educación escolar, que afecta a todos los estudiantes de un mismo nivel o curso, en donde el sistema educativo ofrece algún tipo de optatividad y necesita que los estudiantes se pronuncien entre alternativas u opciones. Todos los estudiantes tienen la posibilidad (habitualmente vivida como obligación) de hacer alguna elección que les decanta sobre futuros o posibles itinerarios formativos. En sí, es una *nota de calidad educativa*, pues favorece el desarrollo vocacional diferenciado, con la condición que *se respete la maduración psicológica* de los estudiantes y que éstos *perciban el significado* favorable de poder elegir, así como, se incorpore a un plan de asesoramiento que no limite su acción al hecho, administrativo-burocrático. de realizar la elección.

La **situación de elección**, el *momento* de partida para la toma de decisiones, y está afectada por un conjunto factores de los que se conoce su incidencia y magnitud (*codeterminantes*). Los *parámetros codeterminantes* actúan, diferencialmente, en cada sujeto y se manifiestan en ese preciso momento. Los que proceden del propio sujeto (endógenos) tienen tras de sí una larga trayectoria psicológica, experiencial y escolar (“historia de vida o biodatos”) y, los externos (exógenos), reflejan los influjos directos de instituciones a las que pertenece o desea pertenecer el sujeto (escolares, familiares, sociolaborales).

Parámetros codeterminantes endógenos en la Situación de Elección

En la configuración personal de la **Situación de elección**, el sujeto manifiesta pensamientos y emociones respecto al análisis que hace de la información disponible sobre las opciones de elección que le presentan. Entre los condicionantes individuales más importantes que afectarán a la Toma de Decisiones vocacionales (TDV) que, el sujeto percibe y manifiesta en su conducta vocacional, trataremos: *a) Incertidumbre, b) Complejidad, c) Conflicto y d) Significación.* (Sobre las distintas técnicas de afrontamiento remitimos a López y Rivas 2003, capítulo 14, Anexos 1,2,3,)

- a) Incertidumbre.* Es el primer factor que interviene en la definición de la situación de elección. La incertidumbre está directamente afectada por la diversidad de opciones que se plantea, por el conocimiento que se tenga de cada una de ellas y ante las cuales el sujeto moviliza *diferentes estrategias* para reducirla y controlar al máximo.

En la toma de decisiones bajo *condiciones de incertidumbre*, el sujeto:

- No sabe qué eventos ocurrirán que puedan afectar al resultado de sus decisiones.
- No conoce los enlaces causales, antecedentes y consecuentes, de la situación de elección.
- Tiene poco control sobre la información que se vierte en la situación.
- Manifiesta incomodidad por lo cambiante e inestable de la situación
- Cambia de preferencias sobre las opciones y percibe restricciones, que no son firmes ni están bien establecidas.

b) Complejidad. Aparece en aquellas situaciones en que la información que configura el ambiente es muy amplia, muy heterogénea y muy interdependiente. Ese ambiente es propio de la toma de decisiones que tiene muchas variables en juego, como es el caso de las decisiones políticas, militares, negocios y, también, vocacionales. En la complejidad, coinciden numerosos factores y se suceden de manera muy rápida, o incluye aspectos muy diversos y concatenados o sin control por parte del sujeto. La complejidad *se controla*, descartando el número de alternativas a considerar, de categorías y de tiempo utilizado en la resolución.

Bajo condiciones de complejidad, el sujeto:

- Desconoce las interconexiones entre las distintas opciones.
- Desconoce el costo de las consecuencias que acarrea cada opción.
- Tiene ideas previas muy simplificadoras o ingenuas (*naif*) sobre la información que se vierte en el ambiente.
- Tiene poca experiencia para manejar los efectos concatenados, según las diversas opciones disponibles.
- Tiene muy limitada capacidad de predecir los efectos, sin realizar las acciones de manera directa.
- Se siente abrumado por su incompetencia para deslindar la interrelación de cada fenómeno o posibilidad considerada.

c) Conflicto. El conflicto se presenta cuando hay enfrentamiento, real o percibido por el sujeto, entre los valores o modos de concebir una realidad con otros referentes significativos para su acción. El conflicto se percibe como algo personal, pero... en, la mayoría de ocasiones, tiene un componente de *enfrentamiento social*; es decir, tiene que ver con lo que otros piensan o esperan de nuestras acciones. Por otra parte, el conflicto es reconocido por los sujetos como la mayor fuente de dificultad en la toma de decisiones.

Aunque la literatura revisada hace referencia a la toma de decisiones en situaciones de *interacción social* (juegos de grupo) está presente y mucho, en la problemática vocacional del adolescente. El estudiante, cuenta con una situación de autonomía limitada (ejemplo: depende de los recursos familiares) lo que le obliga a tener que pactar y negociar con los agentes significativos (padres) alguna parte de la decisión (a veces, toda) aunque no le guste. A pesar de ello, el conflicto es un componente idiosincrásico de cada cual: lo que para uno es conflicto, para otro no lo es; resulta pues, muy

difícil, ofrecer una categorización válida para todos los casos, aunque existan *diferentes estrategias*.

El *sujeto percibe conflicto* en la situación de elección cuando:

- Hay muchas partes implicadas en la solución.
- Las acciones repercuten a otros.
- Las acciones emprendidas, pueden afectar a los recursos de otros.
- Las partes intervinientes tienen distinta preferencia respecto a los objetivos.
- Las partes son conscientes de mantener aspectos encontrados en la situación.
- La duda, la ansiedad e incluso la angustia en casos extremos, acechan y oscurecen las vías de análisis y, coartan o pueden inhibir la acción de decidir.

d) Significación. La situación de elección vocacional deviene en significativa, en tanto que es intencional, esto es, dirigida a metas u objetivos que el sujeto desea y se esfuerza por alcanzar.

Es conocido que la intencionalidad es motivadora de la acción, en la medida que la conducta es *significativa* y, para ello, tiene que ser inteligible, comprendida, asumida y conllevar la implicación personal del estudiante

Para que la *situación de elección*, sea *significativa* se requiere:

- Existencia de información vocacional adecuada al nivel madurativo del sujeto.
- El sujeto conoce la trascendencia de cada elección.
- Existe posibilidad de elección entre opciones vocacionales plausibles
- El costo o riesgo de elección, tiene que estar proporcionado entre las opciones posibles.
- El sujeto intenta obtener el máximo de satisfacciones posibles conciliando los principios de placer y realidad en su conducta
- La intención vocacional madura, se dirige a metas lejanas en forma de grupos de actividades del mundo laboral y, paulatinamente, se especificará y concretará en el estudio o la profesión particular
- La significación se adquiere mediante actividades que facilitan la madurez vocacional.
- La capacidad para posponer las gratificaciones inmediatas, a cambio de metas diferidas en el tiempo, así como, mantener la dirección del plan escogido, es un componente muy importante de la significación que el sujeto otorga a la situación de elección.

Parámetros codeterminantes exógenos en la Situación de Elección

El sujeto tiene que contar con las influencias que el medio sociocultural, en forma de reglas y reglamentos, procedentes de las instituciones sociales, tienen capacidad de “reglas de juego” o **normatividad**: a) *Institucional*, b) *Familiar* y c) *Contextual/ cultural*. Los parámetros que afectan a la Toma de decisiones vocacionales son:

a) Normatividad institucional es el conjunto de factores externos expresados en forma de exigencias, requisitos, .. que vienen impuestos por la institución escolar o las organizaciones laborales, con los que el sujeto tiene que contar a la hora de tomar decisiones y, por tanto, actúan en la situación de elección. La normatividad refleja en buena medida, el tipo de configuración social y política de la sociedad o grupo a la que pertenece el sujeto y, afecta a los *estudiantes*, por el papel que desempeñan en la situación de elección:

- **Normatividad escolar.**- Proviene de la Política, la Administración y Legislación Escolar que fija, para los distintos niveles del sistema educativo, requisitos de acceso, *numerus clausus*, punto de corte, Principio de Igualdad de Oportunidades, incompatibilidades, convalidaciones, optatividad restringida; planes de estudio, dificultad de los estudios etc.
- La **Normatividad laboral** se manifiesta de manera muy concreta, es de gran contundencia, se expresa a través de la Política y legislación Laboral del país, vinculada a la Economía y a la ideología política que ejerce el poder. Se presenta en la precariedad de ocupación, tipos de contratos de trabajo, el intrusismo profesional, las condiciones de acceso a los puestos de trabajo (oposiciones, concursos, libre contratación etc.), oferta y demanda de empleo etc. Por desgracia, es un mundo poco conocido y opaco para el adolescente, pero presente en la situación de elección.

b) Familiar. En función de la edad de los jóvenes y la dependencia que tienen del ambiente familiar, es uno de los parámetros configurantes de la situación de elección.

En muchos casos, el núcleo familiar es el principal suministrador de información vocacional, en forma de opiniones, preferencias, modelos etc; en ocasiones, a partir de esa información se orienta la elección. Pero, el papel cambiante de la familia en los últimos años, las diferencias educativas a favor de los hijos, los cambios de valores y creencias de sus miembros, etc, hacen que, hoy en día, la información vocacional de ese núcleo primario sea de dudosa utilidad para el sujeto.

En el seno familiar, la normatividad es menos explícita que en el ambiente laboral, actúa más por la vía de los valores, o de las experiencias y expectativas de los padres. Por otro lado, el estatus de hijo estudiante conlleva, habitualmente, un rol de dependencia social y económica que se traduce como codeterminante en la situación de elección. Las *figuras significativas* juegan su papel proponiendo sus ideas, constructos y valores vocacionales, con interpretaciones desde todos los ángulos: la *proyección* psicodinámica (ejemplo: ser lo que el padre no pudo ser), el *aprendizaje vicario* (ejemplo: querer ser lo que hace la madre), al *económico-realista* (por ejemplo: continuar la empresa familiar), *sobreprotección* (ejemplo: evitar que sea piloto), *prestigio* y *crecimiento social* (ejemplo: estereotipos de poder social asociado a determinadas profesiones) etc.

También juegan papeles importantes:

- la tradición familiar en determinadas profesiones (militares, médicos; artistas etc)
- el nivel educativo de los padres, en especial de la madre;
- las experiencias formativas o profesionales de los hermanos mayores (estudios cursados y situación profesional derivada);

- situación económica actual de la familia (desahogo, estrechez, paro) y
- los estilos educativos que rigen o son dominantes en la familia.

Todos o cada uno de ellos, son factores que actúan restringiendo las posibilidades de independencia o, por el contrario, estimulando el desarrollo autónomo que afecta a la *Situación de elección*. En todo caso, la normatividad familiar no suele tener el carácter restrictivo y de impedimento real absoluto que tiene la institucional, salvo casos excepcionales, padres que deciden por el hijo o la carencia de recursos económicos (pobreza).

c) Contextuales. Es la forma genérica de categorizar los factores situacionales, que estando teñidos culturalmente, actúan sobre cada individuo en particular, según sus características y situación. Los más significativos actúan desde:

- *Medios de comunicación de masas.*-. El cine, la televisión, ordenador (Internet) etc, tienen una notoria incidencia por el efecto unidireccional del aprendizaje vicario, la persistencia y atractivo de los mensajes, especialmente, dirigido a unos jóvenes que son poco críticos con esos medios.
- *Aprendizaje en situaciones educativas informales* (no escolares y naturales) que propician y propagan ideas, creencias, actitudes o valores que, potencialmente, producen conocimientos y aprendizajes que afectan a la conducta vocacional. Actúan sin control del sujeto, están presentes en muchos y diferentes ambientes (familia, ocio, amigos etc) y llegan a través de los medios de comunicación masivos, especialmente la televisión.

Esa información se presenta con un enorme *poder de realismo*, lo que le asigna una gran *credibilidad*. Los contenidos se adaptan, interesadamente, para la mayor aceptación de los mismos (audiencias); lo emitido obedece a *intenciones externas y ajenas* (consumo, moda, etc) a cada receptor en particular; tienen el *efecto arrastre* de los personajes/ modelos que los encarnan y siendo el medio *unidireccionalidad*, se suele contar con que lo presentado es representativo del colectivo al que va dirigido y se tiene constancia de que juegan un papel importante en la situación de elección. Su influjo en la conducta vocacional se plasma en estereotipos profesionales con alta deseabilidad social, hedonismo, facilidad de conseguir metas (generalmente económicas), con propuestas que parecen alcanzables para todos.

En la **situación de elección**, la escuela y, en concreto, el asesoramiento vocacional, tiene que desplegar acciones y actividades esencialmente grupales, para promover la información académica y vocacional necesaria, acorde con el estadio madurativo de los estudiantes y facilitar que éstos *dar significado* a ese momento donde, advertida o inadvertidamente, empiezan a comprometer sus planes de desarrollo futuros.

PROBLEMA VOCACIONAL

Si la *Situación de Elección*, es el inicio del proceso de Toma de Decisiones, el *Problema Vocacional* da paso a la caracterización personal del mismo. Supone el principio real del asesoramiento y, por tanto, del proceso de toma de decisiones. Así, no todos los sujetos que están en la misma situación de elección dan el paso siguiente: *caracterizar personalmente el Problema Vocacional que surge de la situación de elección*.

El problema vocacional, no equivale a problema psicológico, tal y como se entiende en clínica, es la denominación habitual que se utiliza, en contextos de decisión, cuando entre varias opciones disponibles, hay que buscar una solución o resolución (*problem solving*) que sea la mejor. En realidad, el asesoramiento vocacional como una acción individual, tiene sentido a partir de esta toma de conciencia de necesidad de tomar una decisión, y, ... su trascendencia para el propio sujeto. Esta característica explica, que el enfoque Conductual-Cognitivo en el que trabajamos, haga explícita la obligatoriedad de que el asesoramiento sea una demanda voluntaria del sujeto; este detalle, frecuentemente se obvia, se da por sentado o, sencillamente, no se repara en la importancia que tiene, incluso, para la eficacia del propio asesoramiento.

Analizando las aportaciones de Davis (1973), McCrimmon y Taylor (1983) y, en especial, Krumboltz (1979), Ardit y Rivas (1990) y la más reciente de Gati, Shenhav y Givon (1993), se puede llegar a diferenciar los aspectos o fases que se dan en la TDV, como *resolución de problemas*, cuadro 2.5:

SECUENCIAS O FASES DEL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES				
Dixon y Gloger	Kepner y Tregoe	Ardit y Rivas	Krumboltz	Gati, et al
Definición del problema	Establecer objetivos	Definición del problema	Definición del problema	Definición del problema
Selección de objetivos	Clasificar Objetivos	Clarificar Objetivos	Establecer plan	Selección de objetivos
Selección de una estrategia	Generar planes de acción	Desarrollar alternativas de elección	Identificar alternativas	Clasificar Objetivos
Implementación estrategia	Comparar y escoger	Evaluar alternativas	Evaluación de si mismo	Explicar preferencias del sujeto
Evaluación	Valorar consecuencias adversas	Elección de la mejor alternativa tentativa	Evaluación de resultados probables	Identificar alternativas ocupacionales compatibles
		Evaluar consecuencias adversas de la elección	Eliminar sistemáticamente alternativas	Comprobar posibilidades de dichas alternativas
		Evaluar consecuencias positivas de la elección	Fijar la acción	Reunir información de algunas alternativas
				Ordenar alternativas Fijar la acción con la alternativa preferida

Cuadro 2.5. Revisión de las fases del Proceso de Toma de Decisiones

Los autores parten de un *análisis de tareas* que desglosan en diferentes acciones: *partir de la definición del problema, establecimiento de objetivos, hacer planes de futuro, análisis de alternativas, búsqueda de informaciones, realizar estimaciones y fijar planes de acción*. Poco o nada se dice de los efectos psicológicos que acontecen a lo largo del proceso, en realidad son procesos múltiples condicionantes unos de otro.

A) Modelo de Toma de Decisión de Harren (1979)

Seguramente sea Harren (1979) el autor que, de manera más estructurada plantea un esquema del proceso de TDV, que enlaza y resume de manera recurrente en cuatro aspectos fundamentales: **Conocimiento, Planificación, Compromiso y Realización**

El modelo, estructura la secuencia cíclica de esos componentes y consume *un tiempo*, en el que se enlazan las siguientes actividades:

a) **Conocimiento.** Se considera la situación problemática y a sí mismo en esa relación. El sujeto asume y toma conciencia de la necesidad de tomar una decisión.

b) Planificación. Se realizan exploraciones para ampliar ideas, buscar información y caracterizar mejor las alternativas que el medio (por lo general escolar) le ofrece. Se pueden ensayar o prever planes alternativos y sus posibles relaciones y así, clarificar mejor las opciones (elección de asignaturas, itinerarios posibles etc) que están bajo la consideración del problema

c) Compromiso. Se selecciona la alternativa más conveniente o plausible y se procura consolidar y concentrar en unas pocas opciones, diferenciándolas de las anteriormente consideradas y las descartadas.

d) Realización. El sujeto busca activamente poner en marcha un plan de acción para la decisión tomada. Incluye la especificación y concreción de los pasos a seguir durante un tiempo especificado.

B) Modelo de Peterson et al. (1991)

Guichard y Huteau (2001) describen los pasos de formulaciones que califican de cognitivas; de ellas, tomamos la propuesta por Peterson (1991), que estructura la TDV en cinco pasos, detallados en el cuadro 2.6, y que es representativa de la solución de problemas y toma de decisiones, desde el procesamiento de la información:

“Los problemas de decisión vocacional tienen, a menudo, connotaciones afectivas que ponen en juego valores y se relacionan con aspectos de personalidad. La información es relativa a si mismo y al mundo. El **Modelo cognitivo** de Paterson es un buen ejemplo, consta de:

- 1) Toma de conciencia de la existencia del problema: “comunicación”
- 2) Análisis del problema: clarificación de variables intervinientes.
- 3) Síntesis, adelanto de soluciones
- 4) *Evaluación*, cada solución es valorada desde diferentes criterios,
- 5) Ejecución, plan de acción y estrategias de llegar a la práctica.

“*Estos procesos pueden conducir a un nuevo desequilibrio que dará lugar a un nuevo problema*” (Pág. 77)

Cuadro 2.6. Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales de Paterson, según Guichard y Huteau (2001)

C) Procesamiento Cognitivo de la Información de Sampson, Peterson, Lenz y Reador (1992)

Dentro del enfoque de procesamiento cognitivo de la información (CIP) Sampson, Peterson, Lenz y Reador, (1992), diagraman en forma de pirámide (Figura 2.3.), los componentes o dominios de cognición que envuelven la elección de carrera. La base está formada por los dominios: a) Autoconocimiento (valores, intereses, habilidades) y b) Conocimiento ocupacional (de las ocupaciones específicas y exigencias de formación o entrenamiento), que sirven de base o soporte para el nivel siguiente: c) Habilidades de toma de decisiones (compresión de cómo se toman las decisiones habitualmente) y, finalmente en la cúspide, se sitúan los procesos metacognitivos.

El proceso de toma de decisiones implica, el conocimiento de uno mismo y de las ocupaciones, que forman la base de la pirámide; las habilidades de toma de decisión y las metacogniciones, se construyen sobre esa base.

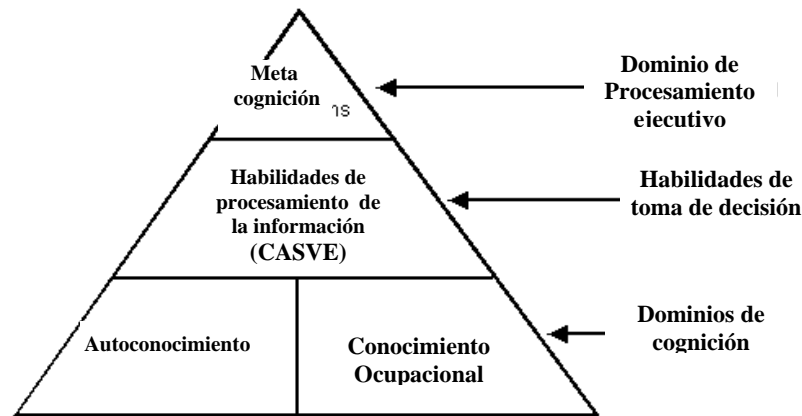


Figura 2.3. Dominios de cognición que envuelven la elección de carrera (Sampson, Peterson, Lenz y Readon, 1992).

Otra manera, es representar el ciclo del modelo genérico de habilidades de procesamiento de información relacionadas con la resolución de los problemas de carrera y la toma de decisiones de carrera, que moviliza los siguientes procesos: Comunicación, Análisis, Síntesis, Valoración y Habilidades de Ejecución (CASVE,) tal y como aparece en la figura 2.4.:

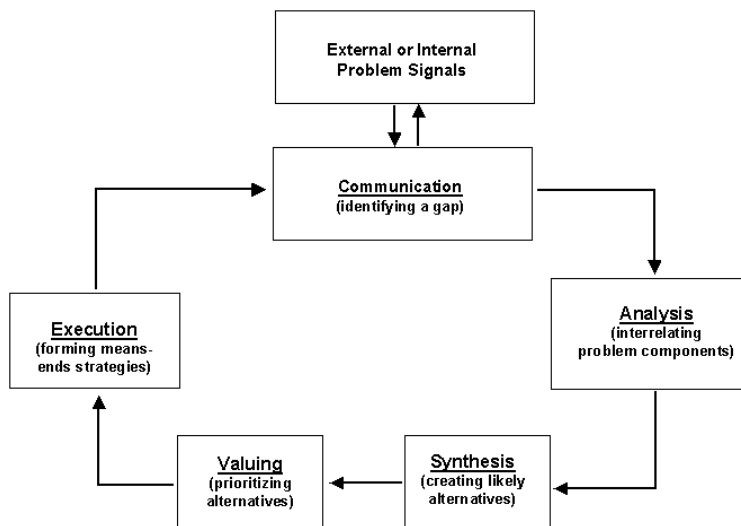


Figura 2.4. Ciclo CASVE (Comunicación, Análisis, Síntesis, Valoración y Habilidades de Ejecución (Sampson, Peterson, Lenz y Readon, 1992).

El ciclo CASVE comienza con la Fase de *Comunicación* o captación de la existencia de problemas que hay que resolver, que se percibe como una situación psicológica que media entre el estado real y un estado ideal (ej: estado actual: indecisión de carrera y estado ideal: solución deseable). Esta situación puede provocar estados emocionales egodistónicos, en algún caso extremos (depresión, ansiedad); conductas disruptivas como tardanza, absentismo, uso de drogas; síntomas somáticos (taquicardias, pérdidas de apetito etc.. En síntesis, la captación del problema vocacional, como situación tensional a resolver involucra componentes cognitivos, afectivos, conductuales y psicológicos (Peterson, Sampson, Readon y Lent, 1996).

Tras reconocer que el problema hay que resolverlo, se inicia la fase de *Análisis*, en la que se desciende a pormenorizar los elementos que intervienen en el mismo y qué vías de solución requiere; si se trata de más información sobre el propio sujeto (valores, intereses...), sobre su situación de elección (requerimientos del trabajo,) o ¿qué información debe adquirir el estudiante o qué recursos necesita para hacer frente con más eficacia al problema de la carrera?

La fase de *Síntesis* se concreta en: a) Elaboración y b) Cristalización. Durante la elaboración, los estudiantes procuran elaborar soluciones posibles (focalizados más en la cantidad que en la calidad). Durante la cristalización los estudiantes identifican las soluciones que son congruentes con sus habilidades, intereses o valores. El resultado es una lista manejable de alternativas que son aceptadas por los estudiantes.

La *fase de Valoración* implica examinar y priorizar cada una de las alternativas generadas a la luz del sistema de valores, los beneficios que se ganarán, el coste de cada alternativa, el impacto de cada alternativa en el significado de otras y en la sociedad y la probabilidad que la alternativa resulte una salida con éxito. Una vez identificadas las alternativas, se identifica la alternativa óptima. La cuestión primera que los estudiantes se plantean en el proceso de valoración es “¿Qué alternativa es la mejor línea de acción para mí, mis otros significativos y la sociedad? (Peterson et. al., 1996, p 437).

La *fase de Ejecución* requiere convertir la alternativa óptima, en acción. El plan de acción se desarrolla con la puesta en marcha de la alternativa y el logro de las metas. Así, la fase de ejecución requiere que los estudiantes identifiquen los pasos necesarios para operacionalizar la solución elegida en la fase de valoración. La cuestión principal sería ¿Cómo puedo yo transformar mi elección en un plan de acción? (Peterson et. al., 1996, p 437).

Una vez que el estudiante ha representado su plan, vuelve a la fase de *Comunicación*, para determinar si la alternativa resolvería con éxito el problema de carrera. De nuevo se valora los estados cognitivos, afectivos, conductuales y psicológicos en relación al éxito de la alternativa. Si la evaluación es positiva, el estudiante avanza. Si es negativa, el estudiante repite el proceso CASVE, incorporando nueva información.

Una tercera dimensión del CIP es el *Dominio de Proceso Ejecutivo* (executive processing domain), cuya función es iniciar, coordinar, y supervisar el almacenamiento y recuperación de la información (Peterson et al. 1991). Aquí se incluyen *habilidades metacognitivas* (Meichenbaum, 1977), como autotareas, autoconciencia y autocontrol.

En síntesis, el modelo piramidal puede servir como una estructura que facilita las intervenciones de desarrollo de carrera. Los cinco pasos del CASVE pueden ser útiles para enseñar habilidades de toma de decisión. El dominio de proceso ejecutivo proporciona una estructura para explorar y cambiar las metacogniciones disfuncionales de los estudiantes

En nuestra opinión, a pesar de la aceptación que tiene este planteamiento en la literatura psicológica, corresponde a una estilo de decisión racional clásico, que no resulta ser el más apropiado para problemas complejos que contienen mucha incertidumbre.

Planteamiento constructivista del Problema vocacional

Por nuestra parte, el planteamiento que hacemos del **Problema Vocacional**, es destacar el carácter *dinámico, constructivo y personal* del mismo. Esto es, el “problema” lo es de un individuo concreto, quien partiendo de una *Situación de elección* determinada, formula y reformula (cambia) los aspectos vocacionales que considera que le afectan, en un proceso que lleva a la caracterización del **Problema**. Primero como formulación tentativa o forma de aproximarse al mismo y, posteriormente, lo somete a la revisión del mismo desde los componentes de **Conocimiento, Planificación, Compromiso, Realización y Evaluación**. Esas acciones y procesos implicados, llevan al sujeto a mantener o modificar determinados aspectos del problema, en una secuencia cíclica e interrelacionada.

En el proceso de la construcción del **Problema Vocacional**, tomamos los componentes de la propuesta de Harrem, al que añadimos la *Evaluación como quinto elemento* (presente en el modelo cognitivo Peterson). Funcionalmente, destacamos el efecto recurrente entre los componentes, la reformulación sucesiva y la integración del posible desequilibrio, hasta su definitiva formulación, Figura 2.5.

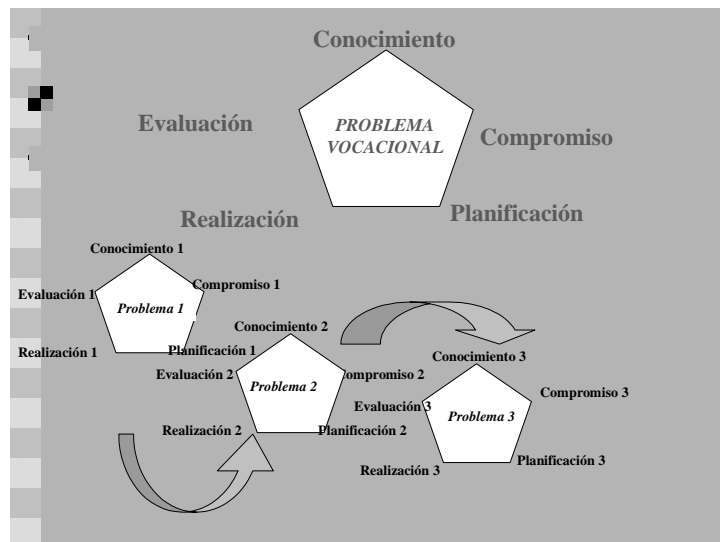


Figura 2.5. Configuración secuencial del Problema Vocacional en el proceso de TDV

La propuesta destaca, como ya comentamos, el carácter dinámico de *elaboración, reformulación y cambio en el Problema Vocacional*. Dentro del enfoque Conductual-Cognitivo, es importante señalar la *provisionalidad* de todo el proceso, lo que implica aceptar la posibilidad de cambio a lo largo del desarrollo vocacional del individuo. Este planteamiento asume *la actividad o esquema mental* como una actitud flexible para analizar el problema, para facilitar el *control* sobre la ansiedad que genera la elección y realizar las *Evaluaciones* pertinentes según *criterios* que se mantienen a lo largo del proceso, procurando:

- Que el criterio sea el apropiado para controlar la efectividad de la decisión;
- Promover desarrollo de habilidades más allá de un único planteamiento;
- Optar por una perspectiva sintética e interactiva de cada opción analizada;
- La evaluación de la realización sea reflexiva y ponderada, y
- Disponer de un modelo de asesoramiento diseñado de manera heurística, flexible y dinámico.

La idea cíclica o recurrente alude a la necesidad de introducir experiencias que se traducen en vivencias vocacionales para el adolescente, conscientes de las implicaciones que cada una tiene para su proyecto.

El **Conocimiento**, empieza con la toma de conciencia del problema y es, la primera *condición necesaria* para empezar a formular el problema. Conocimiento que se nutre de la información sobre los términos en que se plantea la situación de elección, de las implicaciones concatenadas de las opciones escolares a lo largo del sistema educativo, del propio conocimiento que tenga de su historia personal, escolar y de las expectativas (autoevaluación, autoeficacia, etc). El nivel más bajo de conocimiento sería aquel que el sujeto, simplemente, sabe o es consciente de que *tiene* que elegir.

Del conocimiento, se puede llegar al **Compromiso**, que es un estadio de implicación personal, que moviliza la *intencionalidad* para lograr unas metas (mejor o peor definidas) que el individuo estima al menos *plausibles* o alcanzables. La puesta en acción de un plan a medio o largo plazo, exige movilizar recursos, emplear tiempo y pensar en acciones, posibles o convenientes, que se plasman en la **Planificación** de las mismas a realizar. El estudiante, de las **Realizaciones** que lleva a cabo, las experiencias que va teniendo, las vivencias de agrado o desagrado, la incorporación de informaciones propias y del entorno, etc. le permiten llegar a la **Evaluación** del camino iniciado, en un proceso de retroalimentación que exige, previsiblemente, nuevas reformulaciones del problema vocacional.

Son muchas las cuestiones que afectan a un sujeto decisor adolescente, con escasa experiencia, menor conocimiento del medio y sometido a factores del entorno que ignora, simplifica o, sencillamente, no controla. *Todo el ciclo de formulación y reformulación del problema vocacional alude, necesariamente, a procesos de enseñanza/ aprendizaje que se dan a lo largo del asesoramiento y más, genéricamente, en procesos de actividad psicológica interna.*

En definitiva, el problema vocacional alude a la representación mental que el sujeto hace de una situación que le llevará a la toma de decisiones. Cómo caractericemos el problema, depende del enfoque de asesoramiento que se siga. En el enfoque Conductual-Cognitivo y, en concreto, en los sistemas SAAV, es parte fundamental la cognición vocacional (Fase II) que el propio sujeto representa y moviliza ante las opciones (Grupos Vocacionales) que son el tema final de la elección.

REFERENTES VOCACIONALES

Implícitamente cualquier consideración de la toma de decisiones, tiene como referente *una doble información*: la que procede del entorno al que se dirige la decisión y la que procede del propio individuo.

Un proceso de toma de decisiones vocacionales, tiene que tener en cuenta las características personales que surgen del conocimiento que de *si mismo* tiene el adolescente (características personales) y hacia donde puede dirigir sus *opciones vocacionales* (en principio, académicas o formativas y, posteriormente, profesionales). A esa doble vía de información la denominamos Referentes vocacionales.

La investigación tiene qué desvelar *qué indicadores son relevantes y eficaces* para el asesoramiento y la toma de decisiones. Los trabajos de la línea de investigación en la que se inscribe esta tesis, han permitido ir desvelando, desde hace tiempo, los *mismos indicadores vocacionales* que pertenecen a dos bloques: **Referentes Vocacionales Relevantes** que hacen referencia al ambiente organizado en nueve *Grupos Vocacionales* y **Referentes Vocacionales Personales**, que sitúan los indicadores en la propia conducta del individuo.

En asesoramiento vocacional, es necesario disponer de un *referente externo* al propio sujeto para tomar decisiones. En orientación profesional, el referente es una profesión concreta, mientras que en el asesoramiento vocacional, hay que buscar *plataformas intermedias de decisión* que permitan la formación académica, escolar y profesional para, finalmente, especificar al cabo de los años la profesión y puesto de trabajo. Esa *plataforma*, debería contener posibilidades muy amplias que englobasen la mayor variedad posible de profesiones, ocupaciones y planes de formación respectivos; esta idea es la que subyace en el **Grupo Vocacional**.

Referentes Vocacionales relevantes: Grupos Vocacionales

Proceden del ambiente exterior (*Sociogénesis*) y suministran información, en términos de *indicadores eficaces* de la conducta vocacional, capaces de reflejar adecuadamente la variedad del mundo laboral, agrupada en los nueve **GRUPOS VOCACIONALES (GV)**. En un principio, el criterio de agrupación fueron los intereses diferenciales de cada uno de los Grupos, tal y como figura en el cuadro 2.7.:

ÁREAS DE INTERESES VOCACIONALES		GRUPOS VOCACIONALES
T-H L	Teórico-Humanística Literaria	I.- HUMANÍSTICO (H)
P-P	Psico-Pedagógica	II.- PSICOPEDAGÓGICO (PP)
S-P	Socio-Política	III.-SOCIOJURIDICO (SJ)
E-E P-C A-B	Económico-Empresarial Persuasivo-Comercial Administrativo-Burocrática	IV.- ECONOMICO-EMPRESARIAL (EE)
B	Bioterápica	V.- BIOSANITARIO (B)
T-E T-P A-A	Teórico-Experimental Técnico-Práctica Aire Libre-Agropecuaria	VI.- CIENTÍFICO-TECNOLÓGICO (CT)
A-M A-P	Artístico-Musical Artístico-Plástica	VII.- ARTÍSTICO (A)
A-D	Aire Libre-Deportiva	VII.- DEPORTIVO (D)
M	Militar	IX.-SEGURIDAD (S)

Cuadro 2.7. Grupos vocacionales en función de los Intereses en los sistemas SAAV.

Aparecen dos conceptos en ese cuadro: Grupo Vocacional y Área Vocacional. Definimos como **Grupo Vocacional** “la agrupación teórica o empíricamente construida del conjunto exhaustivo de *áreas vocacionales*, que muestran entre sí una asociación o similitud significativamente mayor que la que manifiestan con el resto de otras áreas que componen el mundo vocacional y ocupacional adulto”. Por otro lado, el **Área vocacional** es el “conjunto de intereses y/o preferencias que manifiestan un desarrollo vocacional similar y que se dirige a actividades formativas y profesionales con desempeño en actividades laborales parecidas”; sendos conceptos Grupo y Área Vocacional, están integrados en el asesoramiento vocacional de los sistemas SAAV.

Esa agrupación del *mundo vocacional* exterior, al que el sujeto ha de dirigir sus opciones, y *del que poseemos la necesaria información científica*, es útil para servir de referente *normativo y prescriptivo para la TDV*. En otras palabras, la enorme variedad del mundo ocupacional está incluida, de manera más sencilla y manejable, en los nueve Grupos Vocacionales: de ellos, conocemos sus *características principales* en términos de conducta vocacional (*aspecto normativo*) y en el asesoramiento vocacional, el sujeto dirigirá su TDV sobre uno de esos grupos (*aspecto prescriptivo*), que asegure un mejor y más favorable desarrollo y eficaz decisión.

Los *Grupos Vocacionales* que a continuación se exponen, pretenden sintetizar la variedad de los diferentes ámbitos formativos y profesionales, describiendo los aspectos comunes de orientación de las tareas, las áreas de interés y preferencias vocacionales y las actividades profesionales que los diferencian y homogeneizan. Sintéticamente la composición de los grupos es como sigue:

GRUPO I. HUMANÍSTICO

Da una *visión racional* de la cultura como producción de la especie humana, predominando más los aspectos teóricos y de información, que los convencionales o utilitarios.

Las *actividades* ocupacionales se fundamentan en el dominio lingüístico para la comunicación, la enseñanza, las tareas de divulgación, análisis teórico de la realidad humana y la investigación especializada

GRUPO II. PSICOPEDAGÓGICO

Se dirige a la *ayuda personal* y la tecnificación de esa relación con los demás, bien individual o a través de las instituciones y servicios sociales. La enseñanza en cualquier nivel del sistema educativo, es una actividad profesional fundamental.

Las *actividades profesionales* implican relación personal con fuerte componente de intervención social y cultural; la idea de ayudar a los demás en sus problemas es el componente más destacado.

GRUPO III. SOCIOJURÍDICO

Tendencia a la *actividad e intervención social* a través de actuaciones políticas, sobre o desde el sistema legal. Interés por la sociedad con afán de describirla e influir sobre ella.

Comprende *actividades profesionales* normativas y jurídicas que están relacionadas con las actividades políticas, jurídicas y sociológicas.

GRUPO IV. ECONÓMICO EMPRESARIAL

Tendencia a la estructuración de los valores económicos con resultados útiles, para sí mismo o para la sociedad. Estudios y actividades que intentan encauzar la gestión o dirección del mundo económico, financiero, empresarial y de negocios. Comprende actividades de carácter normativo muy organizadas, vinculadas a la eficacia y a la obtención de resultados o beneficios. Trabajan con el orden, la sistematización y la gestión de servicios a través de controles y normas sistemáticas de actuación

Agrupación *profesiones* que utilizando la relación personal pretenden obtener un beneficio o provecho de tipo material, por medio de la venta, uso o intercambio de algo. La argumentación y la persuasión están al servicio de dar salida a algún producto o servicio que los demás necesitan.

GRUPO V. BIOSANITARIO

Se dirige al *estudio de los organismos vivos* para su cuidado, conservación y mejora de la vida o la salud. Implica relaciones personales directas y tecnificadas, así como también trabajos de laboratorio, y experimentación.

Comprende *actividades* profesionales relacionadas con la sanidad, el trato con seres vivos, su estudio, composición y funcionamiento individual, grupal o de especie.

GRUPO VI. CIENTÍFICO TECNOLÓGICO

Comprende tareas que tienen como meta el *estudio y tratamiento de fenómenos naturales* por métodos objetivos y experimentales. Las *actividades profesionales* se plasman en ocupaciones aplicadas y tecnológicas con manejo de máquinas, equipos de precisión, manufacturación de productos, construcción, comunicaciones y producción industrial.

Incluye una extensa variedad de *actividades y profesiones* que se realizan al aire libre en contacto con la Naturaleza, con muy variado nivel de responsabilidad y complejidad.

GRUPO VII. ARTÍSTICO

La *expresión y realización personal* a través de la música, el goce estético y plástico para disfrute individual o colectivo, es lo diferencial de este grupo.

Comprende profesiones derivadas de los estudios de Música, Conservatorio, las Bellas Artes o de la práctica de una afición. *Ocupaciones* relacionadas con la expresión artística: pintura, fotografía, escultura y diseño que llevan al goce estético en la contemplación y producción del arte perceptivo en todas sus facetas..

GRUPO VIII. DEPORTIVO

Se dirige a la *práctica del deporte* o a su enseñanza en cualquiera de sus manifestaciones. Engloba tanto profesiones con gran atractivo socio-económico como otras que prácticamente carecen de él, según el nivel alcanzado. Implica actitudes positivas hacia el ejercicio físico realizado libremente o de forma dirigida.

Caracteriza *actividades profesionales* que tienen que ver con el ocio a través del ejercicio físico, la practica profesional para estimular la práctica deportiva y la enseñanza deportiva.

GRUPO IX. SEGURIDAD

Orientación hacia la disciplina, jerarquía, seguridad y orden definen este grupo, desempeñada a través de *ocupaciones* que genéricamente implican el uso de armas, tácticas y estrategias de contención o dominio de comportamientos violentos.

Ocupaciones en las que la jerarquía, la disciplina, la consideración muy elevada de ideales y valores abstractos sobre la defensa nacional y el orden social, impregnan todas sus actuaciones.

La utilidad de estos grupos vocacionales para el asesoramiento es, en primer lugar, informativa y, finalmente, como *patrones de referencia* exteriores para la toma de decisiones vocacionales.

Grupos Vocacionales: Patrones Vocacionales

La consideración de los Grupos Vocacionales, es una aportación valiosa para el asesoramiento, en el sentido que señala, grandes referentes diferenciales útiles para la comprensión de la variedad del entorno vocacional y la toma de decisiones. ***Un paso más exigía llenarlos de contenido psicológico vocacional.*** En esa línea, la investigación en asesoramiento añadió a los intereses, otros indicadores vocacionales de agrupamiento: como cognición, datos ambientales, motivaciones, etc. en la búsqueda de caracterizar indicadores empíricos eficaces que diferencien a unos grupos vocacionales de otros.

Del conocimiento que se iba logrando, a través de la investigación, con los indicadores eficaces y diferenciales de la conducta vocacional respecto a los Grupos Vocacionales, surgió la idea de denominar a la caracterización del *grupo en términos psicológicos: Patrón Vocacional*, retomando el concepto de patrón (*Pattern*) que Super (Savickas, 2001, p.54) definiera en la teoría del desarrollo vocacional. Esta línea de investigación permite ya bosquejar los Patrones Vocacionales de los nueve Grupos

Vocacionales como señalan en Rivas, 2003 y Rivas, Rocabert y López (2003), donde se comprueba que esos *mismos indicadores que caracterizan los Patrones*, son los que hay que explorar en la conducta vocacional de cada estudiante que opta al asesoramiento.

Referentes Vocacionales Personales: Fases de la Conducta Vocacional

La conducta vocacional del propio estudiante es el punto de referencia individual o personal, materia prima del asesoramiento. De ahí, la necesidad de explorar y evaluar sus componentes vocacionales y remitir esa información a los Referentes vocacionales exteriores, los Patrones vocacionales de los nueve Grupos Vocacionales.

La evaluación psicológica ofrece esa información precisa, procedente de la *Psicogénesis*. Frente al psicodiagnóstico clásico multifactorial obtenido a través de pruebas, tests o cuestionarios, que ofrece resultados específicos, la investigación sobre asesoramiento vocacional, reveló la utilidad de considerar grandes áreas de la conducta, que llamamos **Fase** definida como “la entidad psicológica de la conducta vocacional que tiene sentido y es interpretada por propio el individuo como una unidad de análisis válida para el asesoramiento vocacional”.

De esta manera la Fase, incluye o comprende evaluaciones específicas (intereses, preferencias, autoeficacia, capacidades, etc) que se remiten o comparan con los mismos indicadores que componen los Patrones Vocacionales.

Brevemente, los *referentes personales* objeto de medida y evaluación, en los sistemas SAAV, se realiza a través de las siguientes fases:.

FASE I- DESARROLLO parte de los *intereses vocacionales y las preferencias profesionales* expresadas, y su evolución a lo largo del tiempo.

FASE II- COGNICIÓN vocacional evaluada a través de técnicas de rejilla, que analizan el problema vocacional en sus *elementos y constructos* o ideas sobre las profesiones..

FASE III- MOTIVACIONES explora las realizaciones escolares, apreciaciones de autoeficacia y las expectativas laborales y académicas del estudiante..


FASE IV- INDECISION vocacional compleja, explora las trabas que el sujeto experimenta ante la toma de decisiones de cualquier tipo, pero centradas, sobre todo, en la conducta vocacional, como impedimento para expresar o tomar decisiones. Es el apartado que incluye los aspectos de psicoemocionalidad de la personalidad.

FASE V- CAPACIDADES básicas para el estudio, centradas en las facetas del *dominio verbal y del razonamiento abstracto*, de contenido científico y social.

FASE VI- CULTURA Y CONOCIMIENTO, referido a dos grandes ámbitos: cultura *científica y humanística*. Admite una doble perspectiva evaluadora, la **cultural**, como estimación de lo que el sujeto cree que conoce y la del **conocimiento**, expresión concreta de contenidos verificables.

SITUACIÓN VOCACIONAL

El objetivo en cada Fase, es poder analizar las realizaciones o resultados y compararlos con los indicadores de los diferentes Patrones vocacionales de los nueve Grupos Vocacionales. De ese contraste y evaluación, se obtiene una información sustantiva : la **Evaluación**, que se interpreta como **SITUACIÓN VOCACIONAL**.

La *Situación Vocacional*, se define como la evaluación que la persona hace de comparar sus resultados de cada Fase de su conducta vocacional, con los del *Patrón* de un Grupo Vocacional concreto. El símbolo, dibujo  de la Figura 2.6., pretende expresar tanto la interactividad como la centralidad del proceso TDV. La **Situación vocacional** se puede analizar Fase a Fase o, globalmente, para la decisión final. Esa información es la base del proceso de decisión última, hasta concretar la **Elección vocacional**.

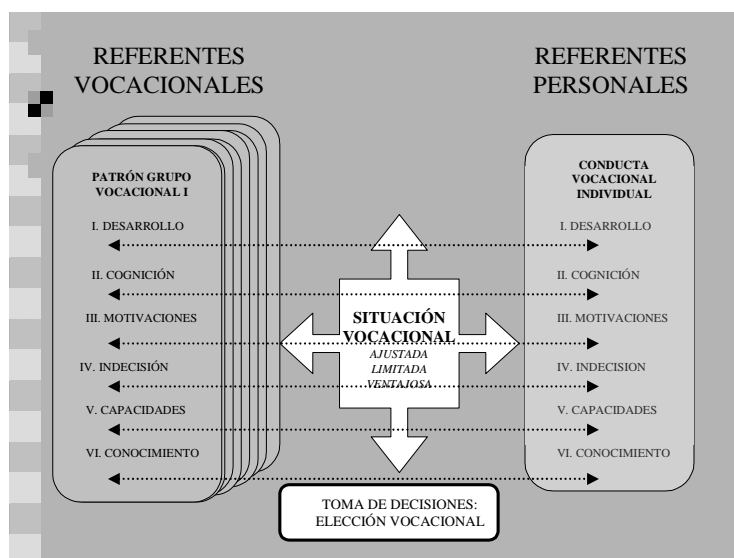


Figura 2.6. Situación Vocacional, Referentes y Elección Vocacional en el Proceso TDV




El proceso de TDV maneja esa información, de cada fase, *de la propia conducta vocacional, que contrasta con sus homólogos indicadores en los nueve Patrones de los Grupos Vocacionales* de referencia; el proceso de toma de decisiones concluye, cuando el estudiante toma su decisión vocacional respecto a uno de los nueve Grupos Vocacionales

Hay que señalar que aunque, metodológicamente, el proceso se asemeje a un planteamiento de ajuste, en el enfoque Conductual-Cognitivo del asesoramiento se pide al sujeto que se pronuncie sobre las evaluaciones “objetivas” resultantes: exige reflexión, aceptación de limitaciones y constatar que el estudiante entiende el alcance de las mismas y de las posibilidades reales. De ahí que la *Situación vocacional* en este enfoque, sea quizás el aspecto más comprometido y personal del proceso TDV, por lo que implica de **acomodación y aceptación**, teniendo en cuenta los diferentes instancias evaluadas.

Situación Vocacional, base de la toma de decisiones en los SAAV

Recordemos que en los sistemas SAAV, es el propio *individuo* quien reconoce la existencia de un **Problema vocacional** que quiere resolver y, trabajando con los **materiales de autoayuda** diseñados como procesos instruccionales de Enseñanza/Aprendizaje, lleva a cabo su propio proceso de asesoramiento.

El esquema general de toma de decisiones (figura 2.6.) incluye, implícitamente, el diseño que rige en los sistemas SAAV. El *sistema* permite estructurar la exploración psicológica de la conducta vocacional del sujeto en *Fases* para comparar esos datos con referentes relevantes para la toma de decisiones, esto es, los *Patrones* vocacionales de los nueve Grupos Vocacionales. El sujeto evalúa su **Situación Vocacional** en términos de probabilidades de éxito futuro, respecto a un *Grupo vocacional* determinado; del contraste de los *resultados de la conducta individual* con la de los *Patrones* de los Grupos Vocacionales, puede caracterizar la evaluación cualitativa de su **Situación Vocacional** en estos términos:

SITUACIÓN VOCACIONAL	
 Limitada	“Existen serias limitaciones y dificultados para asegurar que la decisión de elegir ese Grupo, tenga probabilidades mínimas de éxito”
 Ajustada	La decisión de elegir ese Grupo, cuenta con altas probabilidades de éxito; los resultados cubren adecuadamente la mayor parte de los indicadores relevantes”.
 Ventajosa	“La decisión de elegir ese Grupo, es muy favorable para predecir el éxito con una elevada probabilidad; los resultados individuales en los indicadores relevantes sobrepasan en gran medida a los del Patrón vocacional de referencia.”.

En los SAAV, la toma de decisiones vocacionales es la fase última o final del asesoramiento y en ella no hay que hacer más exploraciones. *Se trata de integrar la información resultante del trabajo en las fases anteriores, para llegar a la toma de decisiones final, que se concreta en la Elección vocacional de un Grupo vocacional concreto, entre los nueve de que dispone el sistema.*

Los SAAV cuentan con datos, que han sido validados por la investigación como indicadores eficaces para el asesoramiento y *forman parte de su base de datos*. Es en ese sentido, que decimos que cuenta con un *sistema experto* que dispone de un modelo estadístico propio, Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales (MTDV). Este Modelo, trata los datos de los múltiples indicadores vocacionales y calcula las probabilidades de éxito respecto a los nueve Grupos vocacionales. Este Modelo es objeto de la parte experimental de esta Tesis.

La información, más significativa y útil, está a disposición del sujeto en el caso del SAV-R (lápiz y papel), quien mediante simples cálculos aritméticos puede utilizar las evaluaciones de su *Situación Vocacional* para tomar decisiones y *concretar así su elección vocacional*. En el caso del SAVI-2000, esa misma información es procesada y tratada (matricialmente) por el ordenador y el sistema experto, que *le propone la mejor elección final*.

LA ELECCIÓN VOCACIONAL: PUNTO FINAL DEL PROCESO DE TOMA DE DECISIONES

El sujeto, implícitamente en la TDV se mueve en función de la información que dispone de **indicadores relevantes** para el asesoramiento. Esa información, sobre los *mismos indicadores* validada por la investigación, procede de dos ámbitos distintos: la que procede *del entorno* al que se dirige la decisión y la que procede del *propio individuo*. Huteau (1982, 1992), desde una posición de asesoramiento cognitivo y siguiendo la idea de la *representación social*, plantea un modelo para explicar el mecanismo de la elección profesional:

“El sujeto dispone en memoria de información de sí mismo en términos de diferentes esquemas que le posicionan sobre algunos rasgos (*representations de soi*). Igualmente, dispone de información del mundo, almacenada en forma de estereotipos que describen formulaciones sobre las profesiones de su entorno... Un *prototipo profesional* y un *esquema de si mismo*, se activan, simultáneamente, en su cerebro y el sujeto procederá después, a una evaluación de la congruencia entre las dos representaciones” (Pág. 80)

La elección vocacional, es el punto final de la TDV respecto a los Grupos Vocacionales. El asesoramiento vocacional lleva al estudiante a tomar la decisión sobre el **Grupo Vocacional** que es más adecuado para sus planes y condiciones. El proceso es **prescriptivo** en los sistemas SAAV, en el sentido que su **Modelo de Toma de Decisiones** opera con una información probada y validada por la investigación. La Toma de decisiones final, integra esas evaluaciones y le posibilita la **Elección Vocacional** de un Grupo Vocacional, de la siguiente manera:

- a) **ACEPTAR** el Grupo de referencia con el que ha venido trabajando o, por el contrario,
- b) **CAMBIAR** y buscar a otro Grupo diferente.

En cualquier situación, el sujeto es libre de seguir o no la propuesta, siendo conocedor de toda la información que se ha manejado en el proceso de asesoramiento.

El enfoque Conductual-Cognitivo cifra la responsabilidad del proceso y de la toma de decisiones en el estudiante y se entiende que, esta manera de prestar asesoramiento, es *realista* en cuanto que acepta la necesidad de acomodar las decisiones según cada **Situación Vocacional** y toma en cuenta la *prescripción* que se desprende de los datos disponibles de la investigación. El sujeto tiene la información necesaria y relevante en cada fase para evaluar su *Situación Vocacional*, es consciente de la validez de los datos o indicadores y, finalmente, tiene que integrar las diferentes evaluaciones en la toma de decisión, como **Elección final** respecto a uno de los nueve Grupos Vocacionales.

Según Rivas (1988, Pág. 51) “La Decisión Vocacional *madura* se caracteriza por el *realismo, la flexibilidad, el libre compromiso y congruencia*”, brevemente:

- **Realismo.-** Conjugación de planos tan distantes como el ser y el que ser, valorando el riesgo en cada situación, los recursos disponibles, **conocimientos, esfuerzo y exigencias del plan a seguir.**
- **Flexibilidad.-** Apertura del individuo a la aceptación de sus propias limitaciones y potencialidades y la acomodación a las exigencias de la realidad escolar o laboral, así como, a la consideración de la provisionalidad de cuantas acciones está emprendiendo.

- ***Libre compromiso.-*** Asumir responsablemente la significación personal del plan que se pone en marcha; implica un estado de activación – que no de apaciguamiento- que disminuye la ansiedad, y que se manifiesta de forma habitual, al remitir el presente con un futuro especificado que sirve de meta. Es la conducta personal lo que sirve de único referente y apoyo, tanto en los éxitos como en los fracasos.
- ***Congruencia entre indicadores.-*** Sirve de criterio marco o central para la toma de decisiones, desde el proceso de asesoramiento vocacional. Implica disponer de información significativa de indicadores relevantes y pertinentes al problema vocacional. Supone tener confianza en la validez de los indicadores (referentes) y en la estimación probable de las decisiones que se derive del contraste entre los indicadores personales y los del ambiente que sirven de referencia para la toma de decisiones vocacionales.

La elección vocacional que cumple estos supuestos, es el exponente de la máxima calidad del proceso de toma de decisiones seguido en el asesoramiento.

3.- EL ADOLESCENTE, SUJETO DECISOR

“*Adolescence is a journey to adulthood*”, así empieza la reciente monografía de Nurmi (2001) sobre la adolescencia, muy indicada para introducir lo que significa, como actividad mental, la **conducta vocacional en la adolescencia**: viaje, recorrido, tránsito, travesía, exploración...

Al centrarnos en la toma de decisiones vocacionales, el **sujeto decisor** va a ser, en la mayoría de los casos, un estudiante **adolescente o joven**, que se encuentra cursando los estudios finales de la educación secundaria, bachillerato, ciclos formativos o educación universitaria. Las edades de estos decisores oscilan entre, los quince y los veinte años, etapa denominada de *la adolescencia temprana*.

La literatura científica caracteriza a la **adolescencia** como un periodo de transición, entre la niñez y el inicio de la vida adulta. En el extremo inferior, se produce el abandono de la infancia y la aparición de la **Pubertad** con transformaciones biológicas, como la aparición de cambios hormonales (aparición de la menarquia en las mujeres, capacidad de reproducción en los varones) y los consiguientes caracteres sexuales secundarios diferenciales. En el extremo superior, la **Madurez** o vida adulta, supone la independencia del núcleo familiar primario, la autonomía funcional e integración social plena, habitualmente, a través de la incorporación al mundo del trabajo y la progresión en la vida profesional.

Es problemático asignar edades que señalen fronteras cronológicas para delimitar este largo periodo de transición, aunque sea de manera aproximada, porque una nota característica de la adolescencia es su *carácter psicosocial*, en el que las variables del contexto inciden en una mayor o menor extensión temporal. Así, en los manuales de Psicología evolutiva encontramos diferentes dataciones según la edición, país de referencia e indicadores que utilice el autor para caracterizar esa etapa..

Por el enfoque de este capítulo, nosotros nos referiremos indistintamente a adolescencia o juventud que, en nuestro contexto, señala unos *quince años* centrales del desarrollo humano “entre los quince y los treinta”, en los que tienen lugar los cambios y transformaciones más importantes en la proyección del futuro vital de las mujeres y los hombres.

Dos son los componentes que encuadran al adolescente en el tema de la toma de decisiones vocacionales. Uno de **signo individual** – su propia maduración y desarrollo- le lleva a hacer suya su propia conducta, surgimiento y consolidación del self (reflexión y conocimiento de sí mismo); asumir la evaluación que hace de su andadura escolar, afectiva y emocional con sus logros y déficits; el conocimiento de las actividades y experiencias que le son placenteras, de las expectativas que surgen de la proyección a actividades de adulto, como es el trabajo, forma de vida, recompensas etc Y otro de signo **normativo y social** – exigencias –, que le plantean las nuevas tareas y roles que le van a ir comprometiendo y condicionando su futuro de manera impredecible; se percata, por primera vez, de las repercusiones que tiene su conducta actual o pasada respecto a

los tramos siguientes y, el desconocimiento y falta de experiencia para manejarse ante estas exigencias, se traducen en estados de inquietud y desasosiego.

Es al final de la educación secundaria, cuando la situación anterior que vive, cambia de manera brusca. El sistema le plantea problemas/opciones que tiene que solucionar (*situación de elección*) y le *reclama o exige tomar alguna decisión*: elegir unas asignaturas, optar por algún tipo de compromiso con determinadas agrupaciones de materias o actividades, etc.

Si el componente individual es un proceso evolutivo idiosincrásico, que tiene el ritmo y cadencia temporal diferencial en cada sujeto, por el contrario, lo normativo es genérico, se muestra igual para todos y especifica la consecución de logros con estándares de ejecución en tiempos determinados. El contraste entre las maduraciones personales y las exigencias sociales, puede ser fuente de problemas, de pérdida de oportunidades, de ansiedad, incluso de angustia o, por el contrario, de ajuste armónico, de aprovechamiento de oportunidades, de realización y desarrollo satisfactorio.

Las consecuencias de ese “contraste obligado”, entre lo individual y lo social/normativo, tiene en Psicología diversas interpretaciones que van desde la socialización como adaptación, a la acomodación activa. Preparar el compromiso, la autonomía, la responsabilidad y la participación (que caracteriza a la adultez), son experiencias vitales nuevas que condicionan el desarrollo futuro de cada cual, en todos los órdenes del comportamiento.

Sin caer en el tópico de etiquetar a esos años de explosivos y tormentosos, lo cierto es que la adolescencia, como tema de estudio, tiene apenas unos treinta o cuarenta años de vigencia en la Psicología científica. Ciertamente que en fechas anteriores, la adolescencia es conocida y estudiada como una etapa más en Psicología evolutiva pero es recientemente, cuando aparecen publicaciones específicas: revistas, monografías, reuniones y congresos que, asumiendo la perspectiva del desarrollo humano (*life span*) del nacimiento a la muerte, focalizan su estudio en la Adolescencia.

Este capítulo se centrará en el adolescente protagonista del proceso de toma de decisiones vocacionales y no en la adolescencia genérica, aunque describamos los principales aspectos psicosociales que afectan, explican o intervienen en la conducta de decisión.

ADOLESCENCIA Y JUVENTUD: PERIODO ÁLGIDO DE CAMBIOS

La adolescencia ha sido descrita, como una fase que empieza con acento biológico para finalizar haciéndose social. La adolescencia puede definirse como un periodo del desarrollo en que cambian la mayoría de las características biológicas, cognitivas, psicológicas y sociales del estadio anterior o infantil a lo que se considera adultez (Petersen 1988, Lerner 1987).

Para el adolescente es un periodo de cambio brusco, que exige ajustes en la consolidación del *self*, en la vida familiar y en las relaciones grupales entre sus iguales. A la par, se dan cambios en el contexto institucional escolar, - paso de la educación primaria a secundaria y, posteriormente, a la educación terciaria- o laborales, con la incorporación al mundo laboral.

En el intento por acotar el tema que nos ocupa, centraremos nuestros esfuerzos en el joven (hombre o mujer) que, sin perder de vista una visión de *life span* de desarrollo vocacional y profesional, tiene ante sí la compleja tarea de ir encaminando su futuro en un periodo de edad amplio, en el que su maduración personal le va ir permitiendo descubrirse a sí mismo (surgimiento del *self*) y tratar de comprender un contexto social determinado, en el que interacciona y proyecta realizar su vida.

Tantos cambios en tan poco tiempo conllevan, para los adolescentes y sus familias, tensiones con momentos cambiantes de felicidad y desconcierto, con vivencias de lo que se abandona para no volver nunca más y lo que se descubre como nuevo por primera vez. En este periodo de tiempo, confluyen múltiples contextos de complejidad e interacción muy variados. Como reseña general, señalamos que, el adolescente experimenta fuertes cambios en su constitución biológica, ritmos de cambio en peso y altura desacompanados que, además de la perplejidad con que se suelen vivir esas variaciones, el adolescente percibe la conveniencia de ajustarse a normas de tipo sociocultural (modelos estéticos de su propia figura) que casi nunca se ajustan a su propia constitución; la necesidad de satisfacer pulsiones sexuales muy fuertes, .. pero no se dispone de los medios (ni psicológicos ni de recursos) para satisfacerlas adecuadamente; la incitación a experimentar el tiempo libre como diversión y fiesta.... a la par, que arrecian las exigencias del trabajo escolar sometido a normas muy estrictas; la búsqueda de sensaciones se exagera, con la experiencia de una libertad que afianza, en contraposición a su entorno familiar primario, entregando, en gran medida, su confianza en los pares de su grupo o pandilla .. con los riesgos que implica cambiar de dependencia (es una etapa que cuentan más los amigos que todo lo demás), y arriesgarse en los límites de la norma o en clara violación de las mismas (los peligros de drogas en todas sus variantes y de desviación normativa, están a la orden del día); se dispone de un gran potencial intelectual para resolver problemas complejos ... pero falta experiencia y mesura para poder solucionarlos de la manera más eficaz; la rotundidad de su juicio moral, recién estrenado, tiene el enorme atractivo de no estar contaminado de falsos valores.... pero hace falta atemperarlo para vivir en sociedad adulta; la energía corporal exultante que se vuelca en el deporte....choca con las restricciones de tiempo, que tiene que emplear en otras tareas –habitualmente contrapuestas- a esas actividades liberadoras; el mundo adulto, a través del consumo tiene en la adolescencia su banco de clientes, un público con escasa reflexión crítica sobre el costo de los productos y servicio, los imperativos de modas exigentes en marcas y uso cambiante, la enorme variedad de productos desde ropa, alimentación, aparatos de todo tipo para cualquier afición imaginable, todo se ofrece..... a unos clientes que no disponen por sí mismos de la necesaria capacidad económica autónoma; socialmente, reciben el halago de los adultos en sectores como la participación política, la moda, la solidaridad ... Puede resumirse, de forma un tanto irónica, que : “*la adolescencia es un periodo envidiable... mientras no se esté pasando.*”

Esos quince años, aproximadamente, de transición cruciales de la adolescencia, tienen como sujeto de la decisión, a un ser humano con la tarea de construirse conscientemente una entidad propia y, centrándonos en nuestro tema, abordaremos sucintamente, lo referente a los aspectos más destacados del desarrollo personal y vocacional.

EL PENSAMIENTO ADOLESCENTE

La toma de decisiones, se resuelve mediante procesos complejos mentales, en los que el pensamiento del adolescente, principal herramienta que utiliza para resolver los problemas, se encuentra, según edad y maduración, en uno de los estadios de pensamiento *formal o postformal*.

Piaget caracterizó la adolescencia como el periodo del ***pensamiento operativo formal*** que, en su teoría corresponde a la cuarta y última etapa del desarrollo cognitivo, producto de la combinación de la maduración y la experiencia. Fue a partir de los trabajos de revisión, precisamente sobre el pensamiento formal en jóvenes y adultos, lo que llevó a Perry (1986) a extender el desarrollo con otra nueva etapa. Perry, de los datos de investigación obtenidos a través de un estudio longitudinal entrevistando a estudiantes de Harvard sobre sus experiencias personales y académicas, añadió una nueva etapa que denominó de ***pensamiento postformal***, que identificaría como pensamiento adulto. Case (1984) desarrolló y operacionalizó este último periodo del desarrollo cognitivo y, entre las cualidades específicas de esta *nueva cognición* (como lo define este autor), sitúa el pensamiento hipotético, el razonamiento deductivo, la construcción de teorías y el egocentrismo.

Las ***habilidades memorísticas*** resultan ampliadas y dotan de una base de conocimientos en rápida expansión que hacen progresar la capacidad de los adolescentes para relacionar nuevas ideas y conceptos con los anteriores, mejorando la comprensión de mundo que tratan de dominar, desde el cálculo a la química, hasta la modas, la amistad etc. Ya disponen de una potente *memoria de trabajo*, que pueden poner al servicio de la *memoria de largo plazo*, según sus intereses y la significación del aprendizaje.

Los avances en la ***metacognición***, versión reflexiva del *self*, hacen más profunda la aptitud de los adolescentes para hacer:

“seguimiento y regular el pensamiento y razonamiento que tiene diferentes aplicaciones prácticas permitiéndoles realizar escrutinios exhaustivos de sus propios procesos mentales. Esto se demuestra cuando se resisten a aceptar automáticamente lo que dicen los demás o a cuestionar con mayor profundidad sus propias conclusiones y a darse cuenta de que ningún proceso mental, de ninguna persona lleva necesariamente a la verdad (Chandler 1975 pag 246)

De las *nuevas capacidades intelectuales*, sin embargo, la única característica distintiva del pensamiento adolescente, es la capacidad para pensar en términos de ***posibilidad***, en lugar de pensar sólo en términos de la realidad, (los llamados “juegos de ideas” por Flavell 1993). Esta capacidad para pensar en términos de lo posible, permite a los adolescentes hacer fantasías, especular, emitir hipótesis con facilidad y a una escala mayor que en las etapas anteriores.

El ***pensamiento hipotético*** implica razonar sobre proposiciones que pueden reflejar o no la realidad.. La posibilidad adquiere vida propia en la que, *el aquí y el ahora*, es solamente *una entre muchas* posibilidades alternativas. Este pensamiento hipotético, recién hallado, puede llevar a una persona a percibir, de una forma simultánea, que todas las ideas referentes a cualquier tema, son consideraciones posibles y puede convertir la reflexión sobre cualquier tema serio, en un procedimiento complicado y espinoso..... A diferencia de la fantasía libre de la infancia, el pensamiento

hipotético, encuentra fundamentación racional a sus conclusiones, por más radicales o disparatadas que sean o puedan parecer a los demás. Esta es una de las razones por la que la adolescencia constituye a menudo una época de reflexiones extenuantes sobre el mundo y nuestro lugar en él, enfrentando al adolescente con ideas y sentimientos que son novedosos, provocativos y, a menudo, atemorizantes.

El *razonamiento deductivo* aquí adquiere la máxima potencia, es una lógica férrea y fría. Se puede partir de una premisa general y descender en inferencia lógicas, susceptibles de ser comprobadas, hasta el agotamiento. Es un pensamiento distintivo de las operaciones formales. Ideas teorizantes e integradoras del mundo y de la vida, se defienden posiciones sin una demostración adecuada, donde la incoherencia se ignora, es reinterpretada o se soslaya de forma conveniente y, el adolescente presenta una posición frontal a los puntos de vista alternativos, en lugar de analizar, en serio, los fallos que pudiera haber en su propio proceso mental.

El *pensamiento postformal se identifica con la adultez*, aunque no todos los adultos utilizan o llegan a utilizar este tipo pensamiento. Las revisiones de Carretero 1985; García Madruga 1984, 1990, encuentran que sólo entre un 30 o 40 % de adultos, llegan a este nivel. Este nivel de pensamiento está condicionado por el conocimiento o experiencias previas del sujeto, el dominio o familiaridad con el contenido del problema y la lógica lineal que rige en el periodo formal, se torna aquí en cognición *epistémica* (Kitchner 1983), entendiendo por tal:

“El proceso en el que una persona incurre para controlar la naturaleza epistémica del problema y los valores de verdad de las soluciones alternativas. Este nivel incluiría la conciencia que la persona tiene acerca de los límites de su conocimiento, la certeza del conocimiento y los criterios necesarios para conocer” (pag 225-226)

Supone una forma relativista de conocer, se sabe que no hay una verdad sobre un problema, sino distintas aproximaciones que pueden negociarse, según las consecuencias que las diferentes soluciones tengan para el problema. Este tipo de pensamiento es especialmente útil para enfrentar los problemas sociales y de relaciones personales. Como señaló Perry (1986) se detectaba una evolución en el pensamiento de los sujetos, que partían de una visión dualista (todo o nada; blanco o negro) hasta finalizar un carácter contextual y subjetivo del conocimiento de los valores.

Es importante señalar para el tema que aborda esta tesis, la Toma de Decisiones Vocacionales, que el problema no es una realidad objetiva exterior, sino el conocimiento que se tiene de la misma, es decir, su representación mental. Las operaciones formales sirven más para un *problema de sistema cerrado*: hay un número finito de variables conocibles que producen un resultado exacto y específico; mientras que el *pensamiento postformal*, es más eficaz para tratar *con problemas de sistemas semicerrados o abiertos*, donde encaja, por ejemplo, la solución del problema vocacional. El sujeto no conoce todas las variables que entran en juego, sólo dispone de algún conocimiento de las implicaciones de unas acciones con las consecuencias y las variables, pueden interaccionar e influirse entre sí. Estos modelos postformales, para García Madruga (1990,pag 518), superan las propuestas piagetianas.

“Se consideran como la capacidad de poseer un conocimiento relativo que acepta la contradicción como un aspecto de la realidad y que concibe un sistema más abierto de pensamiento que las representadas por las tarea de la física newtoniana propuestas por Inhelder y Piaget, 1955 “(pg 522)

Inteligencia y capacidades

Este apartado no puede concluirse sin hacer referencia a la evaluación en términos de **capacidades o inteligencia**, aspectos clásicos y, a menudo, excesivamente presentes en la preocupación por el asesoramiento vocacional de los adolescentes. A tal punto, que muchos de los miedos por parte de los jóvenes sobre la elección, estriban en “si tendré suficiente capacidad para estudiar X” y, por parte de muchos orientadores, centran en exceso en los resultados psicométricos de las capacidades, el aconsejar o desaconsejar determinadas opciones. El trabajo de revisión de resultados de investigación, sobre la relación entre las capacidades y conducta vocacional, realizado Descals (2000, pag 51 a 655) permite concluir que :

- Los tests de inteligencia ofrecen una predicción imperfecta, pero bastante buena, del éxito académico” (Sternberg 1990)
- Los factores que mejor correlacionan con el éxito académico, son el factor verbal y el de razonamiento (French 1963, Baird 1984; Mahon, 1986 y Díaz 1993)
- La correlación esta entre .30 y .45, tests colectivos de inteligencia (Díaz 1993)
- La correlación entre inteligencia general y rendimiento va bajando desde .80 en escuela infantil hasta .20 en la universidad (Rivas 1997)
- Los tests de inteligencia rara vez explican más del 25 % del rendimiento (Sternberg 1985)
- Las aptitudes apenas permiten establecer perfiles diferenciales para los Grupos Vocacionales (Rivas et al 1990)
- La diferenciación aptitudinal no es uniforme ni se relaciona, a priori, con factores específicos para determinadas carreras (Rivas 1983)

Aptitudes

Desde la Psicología, se recurre al uso de tests para caracterizar, aptitudinalmente, a las personas y analizar sus posibilidades en el mundo laboral ("comparación de perfiles"). La evaluación del potencial intelectual, en todas sus modalidades, es uno de los tópicos más fértiles (sobre todo en el enfoque de la Teoría del Rasgo Psicológico) de la Psicología Diferencial y del Psicodiagnóstico, Psicología del trabajo etc.

Sin embargo, la utilidad de esa evaluación para la elección de estudios y profesiones universitarios, según se desprenden de los estudios realizados en nuestro medio por (Rivas 1976 y Castaño 1983, entre otros), apuntan su escasa capacidad diferencial y predictiva. La última revisión debida a Descals (2003) obtuvo, de los resultados con los datos del Sistema de Asesoramiento y Autoayuda Vocacional Renovado (SAAV-r), que ni las aptitudes diferenciales, ni la capacidad general o inteligencia, tienen diferencias significativas ni entre carreras, ni apenas, entre los Grupos Vocacionales.

De las características descritas anteriormente, hay que matizar, que no son absolutamente generalizables para todos los adolescentes y, tampoco, se producen en el mismo momento o periodo de tiempo. Esta circunstancia avisa que el desarrollo cognitivo es discontinuo y heterogéneo, que aboca a un periodo, temporalmente, menos preciso y claramente no generalizable a intervalos concretos de edad. Pero psicológicamente, los estudiantes que están cursando los últimos cursos de formación profesional y/o superior, pueden responder a las pautas que se conocen como pensamiento postformal.

CONOCIMIENTO DE SÍ MISMO

La *construcción de conceptos sobre uno mismo*, en diferentes aspectos del comportamiento (autoconcepto vocacional, personal, autoeficacia, etc), plantea el auto análisis como tema principal de reflexión, al que se añade *el pensar sobre el futuro*. Todo ello teñido de lo que se ha llamado “*egocentrismo adolescente*”.

El *egocentrismo adolescente* fue acuñado por (Elkind 1976, 1984) para señalar una forma de comportamiento que aparece en el adolescente, cuando no logra diferenciar entre lo único y lo universal: “*Su caso es único y diferente al de todos los demás, por ello, sólo le sirve su propia experiencia*”. Ese egocentrismo es diferente del egocentrismo infantil en el sentido, de que es capaz de separarse él mismo del mundo (cosa que no puede hacer el infante), pero el mundo gira en torno a él. Le cuesta aprender a ponerse en el lugar del otro y, ante la inseguridad que tiene de sus propias elaboraciones, todo lo analizará según su interés particular o conveniencia; también le cuesta arriesgarse a considerar otras posibilidades, si no le favorecen. El altruismo, no retórico sino comprometido, está aún muy en ciernes y es parte del desarrollo moral.

Manifestaciones de esa limitación egocéntrica, es la fabulación, como la *invencibilidad* “a mi no me ocurre eso, yo controlo”; fabulación *personalista-única*, ante una *audiencia imaginaria* (se percibe así mismo, imaginando un escenario en el que se ve desde el exterior y con una suficiencia que aún no tiene); y la *exposición al riesgo*, que minusvalora (ejemplo: la velocidad, el probar drogas, practicas de sexo peligrosas etc). De signo distinto es la *vulnerabilidad*, que manifiesta ante la apertura a relaciones personales; por una parte, están ansiosos de entablar una interacción intelectual animada pero, por otra, son muy sensibles y temerosos a las dudas sobre uno mismo. La presencia, también, de una gran *labilidad emocional*, que le juega continuas malas pasadas; ante ello, el adolescente puede optar por encerrarse en sí mismo y evitar la confrontación con todo lo que pueda afectar o dañar la idea que va teniendo de sí mismo.

Cognición vocacional

La vertiente cognitiva de la personalidad respecto a la conducta vocacional, se puede traducir como una posible interpretación del *autoconcepto*, constructo teórico multidimensional de múltiples referencias. La instancia del *autoconcepto vocacional* puede definirse como un aspecto del *sí mismo* (*self*) de la personalidad individual, del sujeto que reflexiona sobre su conducta vocacional en el medio socioprofesional en que se desenvuelve (Rivas 1995, pag 345 y 1998 a, p 92).

Elaborado desde distintas teorías de la personalidad, Super (1985) vincula el autoconcepto a la conducta vocacional; pero ante la limitación de los resultados que la investigación obtiene con los cuestionarios al uso en la década de los ochenta, apunta Super la necesidad de superar esa metodología y postula la posibilidad de explorar otras alternativas, como por ejemplo, las que ofrece la *Teoría de Constructos Personales* de Kelly (1955). En esta línea, está trabajando la investigación de Rivas (1981, 1988, 2003,a), en paralelo a las realizaciones de Casserly, Neimeyer, etc. Es interesante señalar, la fertilidad investigadora que esa orientación ha tenido para la conducta y el asesoramiento vocacional (Martínez, 2004).

Como expresión del autoconcepto vocacional, nos referimos a la **cognición vocacional** como: “la captación que hace el propio sujeto de sí mismo con relación al mundo profesional y a la forma en que se proyecta sobre él, estructurando cognitivamente esa realidad percibida” (Rivas 1995a, 1995b). Esta conceptualización se inscribe en el paradigma de la Psicología Cognitiva y es un aspecto clave de la fundamentación teórica del enfoque Conductual-Cognitivo (CC). Los resultados experimentales de la investigación que apoyan los sistemas SAAV, vinieron a confirmar (Rivas 1998) que:

“lo que los sujetos piensan y como se perciben ellos mismos en el contexto de las profesiones que conocen, aportan la mayor parte de la explicación de la varianza de la conducta vocacional de estudiantes de secundaria y universitarios” (Pag 83)

En concreto, los **constructos o ideas vocacionales**, como expresión de lo que los **sujetos piensan y valoran de su conducta** respecto a los diferentes *Grupos Vocacionales*, resultan ser los mejores y más potentes indicadores para el asesoramiento vocacional de los jóvenes. La actualización y perfeccionamiento de esta línea de investigación, realizada conjuntamente por Rivas y Martínez (1999, 2003, 2004) utilizando técnicas de rejilla (grid), vuelve a confirmar, con nuevas muestras de estudiantes, lo encontrado hace años.

La cognición vocacional tiene una fuerte relación con la orientación de los valores respecto a las preferencias del mundo del trabajo. Rocabert y Martínez (1995) y Martínez (1999) estudian hasta qué punto, la toma de decisiones está relacionada con los valores de trabajo y éstos relacionados con la estructuración cognitiva del individuo. El cuadro 3.1. compone los resultados:

A) VALORES HACIA EL TRABAJO (Criterio 1º) Acuerdo jueces > 70 %	CONSTRUCTOS VOCACIONALES	B) VALORES HACIA EL TRABAJO (Criterio 2º) Acuerdo jueces > 50 %
Creatividad Independencia Estética	1.- <i>Expresión personal y artística</i>	Utilización de habilidades Desarrollo personal
Independencia	2.- <i>Independencia e iniciativa profesional</i>	Utilización de habilidades Desarrollo personal
Retribución económica Recompensas económicas	3.- <i>Beneficio económico</i>	
Actividad física Destreza física	5.- <i>Desarrollo físico personal</i>	Desarrollo personal
	6.- <i>Contacto con la Naturaleza</i>	Modo de vida
	7.- <i>Estatus y reconocimiento social</i>	Prestigio
Altruismo	9.- <i>Ayudar a las personas</i>	Relaciones sociales
Identidad cultural	10.- <i>Estudio y conocimiento de la cultura</i>	Estimulación intelectual
	11.- <i>Aspectos prácticos y tecnológicos</i>	Utilización de habilidades
Estimulación intelectual	12.- <i>Creación y manejo conceptos abstractos</i>	Creatividad
	13.- <i>Estar especialmente capacitado</i>	Utilización de habilidades
Seguridad estabilidad	14.- <i>Seguridad y estabilidad en el empleo</i>	
Variedad	15.- <i>Dinamismo y actividad variada</i>	
	16.- <i>Comunicación y expresión escrita</i>	Creatividad
	19.- <i>Regulación vida social y jurídica</i>	Relaciones sociales
Dirección- administración	20.- <i>Disciplina y mando</i>	Relación son superiores
	21.- <i>Relaciones personales</i>	Relaciones sociales Asociación
Riesgo	23.- <i>Aventura y riesgo</i>	
Dirección- administración	24.- <i>Gestión administrativa</i>	
Estimulación intelectual	25.- <i>Rigor científico e investigación</i>	

Cuadro 3.1. Relación entre valores del trabajo (A y B) y constructos vocacionales .Martínez (1999)

Se utilizó la escala de valores del Trabajo de Super y los 25 Constructos de la Rejilla Vocacional de los SAAV y se solicitó a un grupo de sesenta y tres jueces (Estudiantes de 5º curso de Psicología), que caracterizaran los constructos a través de los 24 valores laborales de la escala.

El cuadro muestra los resultados de la relación de los constructos con los valores del trabajo, a través del método de jueces que estiman acuerdo sobre los valores del trabajo como indicadores de la conducta vocacional. Por otra parte hay que señalar que, especialmente en la adolescencia, la cognición vocacional depende de la información que el sujeto tiene del medio sociolaboral, de las experiencias directas que tiene del mundo del trabajo y de la madurez para analizar y evaluar, críticamente, los estereotipos que los medios difunden sobre las profesiones.

Personalidad

Aunque la cognición, más que la personalidad, parece que interviene en la toma de decisiones vocacionales, sin embargo, no pueden ignorarse los trabajos de Holland en el ámbito de la personalidad/ ambiente; a tal punto, que se establece una teoría conocida como teoría de la “*personalidad ocupacional*”; la actualización de la obra de Holland puede verse en Martínez Vicente(2001).

Spokane (1996), considera que la teoría de Holland representa una posición moderna del rasgo psicológico y Rodríguez (1998, pag 42-56) la cifra en la estructura de la personalidad del individuo. Valls (1998, pag 83-84) atribuye a la orientación de Holland, identidad propia que presenta aspectos motivacionales, características ambientales, dimensiones de la personalidad e, incluso, psicoanalíticas. Los tipos *Realista, Investigador, Artístico, Social, Emprendedor y Convencional*, son suficientes para resumir la relación personalidad y ambiente en la elección vocacional. Martínez Vicente (2001, Pág. 54), sintetiza los principios en que se basa la teoría de Holland:

Principios:

- La elección vocacional es una expresión de la personalidad
- Los inventarios de intereses son inventarios de personalidad
- Los estereotipos profesionales poseen significados psicológicos y sociológicos confiables
- Los individuos de una misma elección, tienen personalidades e historias similares de desarrollo personal.
- Dado que las personas de una mismo grupo vocacional tienen personalidades similares, responderán a diversas situaciones y problemas de manera similar y crearan ambientes interpersonales similares.
- La congruencia entre la propia personalidad y un ambiente apropiado supone un determinante en la satisfacción, estabilidad y logro vocacional.
- No existe una teoría integradora sobre la vida vocacional; los conocimientos están desorganizados y aislados entre sí.

Supuestos básicos:

- En nuestra cultura, es posible distribuir a la mayoría de las personas en estos tipos de personalidad: Realista, Investigador, Social, Convencional, Emprendedor y Artístico.
- Hay seis modelos de ambiente: realista, investigador, social, convencional, emprendedor y artístico
- Las personas buscan ambientes y profesiones que les permitan ejercer habilidades y capacidades, expresar sus valores, afrontar problemas, y asumir roles de su agrado.
- La interacción entre el patrón de personalidad y el ambiente, puede explicar la conducta vocacional.

Holland (1985) asume las nociones de madurez vocacional de Super y Crites, si bien, las refiere con la madurez vocacional psicológica.. Para él, las personas vocacionalmente maduras, son aquellas que tienen perfiles *consistentes* y bien *diferenciados*, lo que les permite realizar elecciones *congruentes*. Un perfil es *consistente* cuando las tres opciones escogidas en primer lugar, muestran una alta correlación entre sí; un perfil es *diferenciado*, si existen grandes diferencias entre sus puntuaciones y la congruencia se refiere, a la correlación entre el perfil individual y el de la profesión escogida. La investigación empírica de la teoría de Holland en España la inició Castaño (1983) y con el trabajo de Martínez Vicente (2001) puede darse por probada en muestras españolas.

Autoeficacia vocacional

Castaño (1995) escribe, como revisión de personalidad y elección vocacional:

“En la medida que existe una amplia superposición de los rasgos de personalidad que caracterizan a cada profesión (Osipow 1968; Walsh y Osipow 1987) se hace difícil defender la teoría ocupacional. Se hace obligado, en consecuencia, la búsqueda de otros caminos. Así, en lugar de defender la existencia de una personalidad específica para cada profesión, se plantea la existencia de una “personalidad eficiente” que predice el éxito en cualquier profesión, siendo Bandura (1977, 1989) el inspirados de esta orientación. (Pag 214)

En efecto, el concepto de **autoeficacia**, surge como reacción ante los limitados resultados que se obtienen con otros constructos, (ejemplo: autoconcepto, madurez, etc) y Betz y Hackett (1981) aplican el concepto de autoeficacia de Bandura (1977) a la conducta y asesoramiento vocacional. Rocabert (1995) al tratar el tema escribe:

“Uno de los principales postulados de la Teoría de la Autoeficacia, se basa en asumir que las expectativas de eficacia son determinantes cruciales de la conducta de iniciación y de persistencia. Estas expectativas se refieren a las creencias de los individuos sobre la posesión de competencias necesarias para realizar las conductas requeridas que le permitirán salvar los obstáculos para poder obtener los resultados deseados.” (Pag 182)

Este constructo psicológico de autoeficacia, tiene raíces cognitivas y, evolutivamente, aparece cuando el individuo es capaz de reflexionar sobre sus experiencias pasadas, evaluarlas según criterios de eficacia y, proyectarlas en relación a opciones vocacionales/ profesionales. Puede aparecer en la adolescencia y, tras sucesivos ensayos y experiencias, ir adquiriendo un realismo que le será para la toma de decisiones. Uno de los principales postulados de la *Teoría de la Autoeficacia* (Bandura, 99) señala que las expectativas de eficacia, son determinantes cruciales de la conducta de iniciación y de persistencia. Estas expectativas son ideas que mantienen los individuos sobre sus propias competencias, que estiman suficientes para salvar los obstáculos que la propuesta u opción vocacional le demande.

En este sentido, es importante analizar la **Autoeficacia** que uno se asigna a la hora de realizar determinadas actividades, al influir en la evolución y consolidación de los intereses vocacionales y en el desarrollo profesional futuro. Por ejemplo, por mucho que a uno le interese algo, si no se siente capaz de realizarlo, es difícil que se dirija hacia ello. La investigación con este constructo, en la revisión que hace Spokane (1991), señala su relación con el autoconcepto, con los intereses vocacionales, el dominio académico, la indecisión vocacional y el logro en tareas conocidas y con los estereotipos profesionales o de género.

DESARROLLO VOCACIONAL

El *desarrollo vocacional*, se refiere a la evolución y cambio cualitativo de la conducta vocacional, que se evidencia en los intereses, preferencias y madurez, que se agudizan, son más visibles y se estabilizan en estos años de la adolescencia. La instrumentación que más tradición tiene en el desarrollo vocacional es el área de los intereses vocacionales (véase Rocabert, 1995 y, especialmente, 2003). Como señala ésta autora:

Como todo tipo de desarrollo, ya sea personal o social, el desarrollo vocacional está sujeto a los siguientes principios generales:

- 1.- La gente se desarrolla a *ritmos diferentes*.
- 2.- El desarrollo es *relativamente ordenado*. La aparición de ciertas destrezas, habilidades o conductas vocacionales surgen antes que otras; es decir, están sujetas a una cierta progresión lógica.
- 3.- El desarrollo tiene lugar de *forma gradual*. Los cambios en las conductas y actitudes vocacionales necesitan de un tiempo para producirse. (Pág. 204):

El desarrollo vocacional se va produciendo, según las experiencias y vivencias que el sujeto experimenta en diferentes etapas (acorde con la perspectiva del *life span*) que enfrentan al individuo a una serie de tareas diferentes y le permiten un *feedback* que puede hacerle cambiar, modificar, o no, la representación o percepción cognitiva que tenía sobre sí mismo o sobre el mundo vocacional.

Veamos algunas de las elaboraciones de la Psicología Vocacional, en las etapas del desarrollo vocacional

1.- Ginzberg et al (1951). El desarrollo vocacional implica el paso de etapas de imaginación (infancia), ensayo y realismo:

ETAPAS	DESCRIPCIÓN	SUBETAPAS
<i>Del ensayo</i> (de 11 a 17 años)	<i>Consideran su elección como ensayos, no como decisiones irrevocables.</i> Ante todo les guía el deseo “de verlo claro”. Proceden por ensayo: saben que no controlan todos los elementos necesarios para elegir siendo conscientes de su continua transformación. Se interrogan sobre sus capacidades, sus intereses y sus valores y los ensayos son sólo el medio de intentar abordar esta evolución. Este periodo se divide en cuatro etapas.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ <i>Los intereses:</i> (Hasta 11-12 años) Su elección la funda sobre un sólo criterio: lo que le interesa en un momento dado. ❖ <i>Las capacidades:</i> (A partir de los 13-14 años) Los adolescentes introducen una nueva consideración, lo que saben hacer. Sus representaciones profesionales se enriquecen: las profesiones se diferencian también en cuanto a las formaciones que ellas requieren. ❖ <i>Los valores:</i> (Hacia los 15-16 años), los jóvenes introducen para la elección multitud de factores: aquello que quieren hacer, lo que saben hacer, lo que su situación les permite hacer, lo que pueden esperar, etc. A la hora de atribuir a cada uno de esos diferentes factores un peso hay que clarificar metas y valores y utilizarlos como principio último para poner en orden los múltiples factores. A partir de entonces, se tendrán en cuenta las ventajas y satisfacciones que conlleva el ejercicio de una profesión.

<p style="text-align: center;">Del realismo (Enseñanza Universitaria)</p>	<p><i>Es el periodo de las elecciones realistas, que se diferencia en tres fases: la exploración, la cristalización y la especificación.</i></p>	<p><i>. La Exploración:</i> Cubre el periodo de la conducta del estudiante a lo largo de su primer año en la universidad. Es un momento de búsqueda activa de información. Se busca adquirir experiencia explorando diferentes disciplinas de enseñanza, introduciéndose en las discusiones con personas informadas (Profesores y Asesores), asistiendo a conferencias y obteniendo información de diferentes campos de conocimientos y de profesiones”.</p> <p><i>. La Cristalización:</i> Se produce en el cuarto año de los estudios universitarios. Sus experiencias le permiten jerarquizar la multitud de factores influenciadores sobre su elección profesional. Es consciente de sus “inclinaciones” (propensiones). Desea acabar con sus exploraciones e introducirse en un itinerario. Dedicar muchas horas al trabajo que le gusta y no se desanima por los obstáculos, siendo consciente de su “inclinación”.</p> <p><i>. La Especificación:</i> El estudiante debe elegir ya una profesión. Esta “traducción” de la inclinación en una elección profesional define la especificación. Tiene lugar en el quinto año de los estudios superiores. La fase de especificación se caracteriza por la voluntad de especializarse en un campo relativamente estrecho, y por la resistencia a desviarse de su proyecto de carrera, no considerando más que las alternativas muy atractivas.</p>
--	--	---

Cuadro 3.2.- Etapas de Desarrollo Vocacional de Ginzberg, Ginsburg, Axelrad y Herma (1951)

Lo que mejor describe esta teoría, son las interacciones intrincadas entre lo que revela una “maduración personal” descontextualizada y las “experiencias” que determinan una cultura dada, para los miembros de un grupo social concreto (de sexo, de edad y de medios, definidos).

2.- Bernardette Dumora: Reflexión comparativa, probabilística e implicativa

Los trabajos de Dumora (1990), analizan la evolución de la construcción de las expectativas relativas al futuro de estudiantes (chicos y chicas) de edades entre 11 y 16 años, (etapa de Ensayo) Para esta autora, en este periodo se producen tres procesos de reflexión: la *comparativa*, la *probabilística* y la *implicativa*.

- a) *La reflexión comparativa:* se caracteriza por una puesta en relación de elementos descriptivos del yo, con las profesiones, siguiendo un proceso de construcción de esquemas de comparación:
 - 1) La primera corresponde a una *relación tautológica* entre el yo y una profesión determinada. Lo que hace soñar al pre-adolescente, no es tanto la profesión como el profesional que la ejerce. Esta relación es calificada de “tautológica”, porque se evoca sin tener en cuenta ningún otro argumento más allá del “porque estaría bien”.
 - 2) La segunda etapa es la de una “*proyección metafórica*”. El joven se ve “ser como...” de manera global, sin distinguir las características del yo ni del profesional. No analiza los elementos sobre los cuales fundamenta su proyección. Porque me gusta mucho, me veo allí haciendo el trabajo, serían los típicos razonamientos. La relación tautológica y la proyección metafórica constituyen dos clases “de identificación”.

- 3) En “*la proyección metonímica*” que le sigue, la referencia es siempre relativa a un personaje o a una persona del entorno. En la argumentación que realiza el joven, aparecen cualidades comunes referidas tanto al yo como al personaje. “Veo como actúa y lo que hace en el trabajo y yo soy también así”. En este caso, aparecen argumentos que relacionan las acciones observadas con las cualidades percibidas como necesarias para ejercer la profesión.
- 4) La última etapa de la construcción de esas expectativas profesionales son calificadas de “*comparaciones tensionales*”. En esta etapa, el joven ya no evoca a alguien sino que tiene la imagen impersonal de un profesional. “El sujeto se desprende del investimento identificadorio, para construir, cognitivamente, la imagen profesional y el trabajo también a distancia” (Dumora, 1990, p. 117).

Al mismo tiempo, las categorías descriptivas se enriquecen, se hacen más abstractas y son comparadas entre ellas: ellas son en sí mismas, el objeto de las evaluaciones. El progreso, de las relaciones tautológicas a las comparaciones tensionales, corresponde también a “un desprendimiento cognitivo de la identificación por la designación de la semejanza, después por una clasificación de las categorías desprendidas del apoyo de identificación y, por último, por una implicación lógica” (Dumora, 1990, Pág.117).

- b) *La reflexión probabilística.* Este segundo proceso está relacionado con las experiencias escolares. El joven hace un cálculo subjetivo entre el espacio de lo posible y de lo probable. Su formación pasa por las etapas siguientes:

- 1) La “*predicción*” constituye una certidumbre mágica: Si se quiere se puede. Se toma como rasero de medida no la probabilidad de ocurrencia, sino la “deseabilidad”.
- 2) Las “*conjeturas*” consisten en tener en cuenta la incertidumbre en cuanto a un éxito escolar presente o futuro. El nivel de éxito escolar exigido para las diferentes formaciones se confronta al éxito actual.
- 3) La “*elaboración de escenarios o la definición de estrategias*” consiste, por último, en articular la situación escolar actual (tal como el joven la percibe), los consejos recibidos y las representaciones de las exigencias futuras de tal o cual formación de la profesión. Sin embargo, Dumora (1999) señala:

“esta reflexión raramente tendrá éxito con un cálculo racional y convincente”. Por una parte, las variables que le posibilitan al adolescente discernir la influencia sobre su orientación son esencialmente cualitativas o difícilmente medibles por él: su propia posibilidad de cambio, la apreciación y la decisión de los profesores, los niveles de selección de las estructuras de formación, la evolución del mercado del trabajo. Por otra parte, se repercute sobre esta reflexión probabilística la interacción de los fenómenos afectivos y de las actividades cognitivas, la ansiedad que puede provocar la necesidad de tomar las decisiones, las presiones a veces contradictorias de los medios escolares y parentales, los conflictos de valores propios de la adolescencia y la comparación con otros “ (Pág. 91).

- c) *La Reflexión implicativa.* Supone poner en relación los medios (escolares) con los fines (profesionales). Esta reflexión es idiosincrásica y se traduce en análisis diferentes de un sujeto a otro. Las argumentaciones varían según, que la relación de medios y fines, se fundamenten sobre una consonancia o sobre una disonancia de las conclusiones obtenidas de las reflexiones anteriores comparativa y probabilística.

3. - Super: La carrera en el espacio y el transcurso de la vida

La intención de Super, era definir los principios a seguir para realizar intervenciones eficaces de asesoramiento y consejo vocacional. Progresivamente, fue integrando sus consideraciones iniciales en un número importante de resultados de investigaciones, (Super,1981). La carrera profesional sólo es analizable dentro del contexto de los otros roles de la existencia de un individuo. Así pues, dos dimensiones fundamentales están explícitas en su teoría del espacio y del ciclo de la vida: el desarrollo del individuo a lo largo de la vida y la articulación de sus diferentes roles sociales, que se encuentran representadas gráficamente por un arco en el cielo (modelo Arcoiris) del curso de la vida personal y profesional.

El espacio de la vida corresponde a los grandes roles sociales: niño, estudiante, hombre o mujer, trabajador, ciudadano, padre o madre de familia. Esos roles no son específicos de una edad cronológica, pero parece cierto que cada edad tiende a caracterizarse por la magnitud de los pesos de cada rol.

El siguiente cuadro 3.3, presenta las catorce proposiciones definitivas, que resumen la teoría de Super (Super et al. 1996):

1.- Los individuos son diferentes en cuanto a sus aptitudes, personalidades, necesidades, valores, intereses, rasgos y conceptos del yo.
2.- Las características de las profesiones se explican por un conjunto de capacidades y de rasgos de personalidad necesarias para el ejercicio profesional. No obstante, la relación individuo-profesión es flexible: cada uno puede ejercer profesiones relativamente diferentes y cada profesión puede ser ejercida por individuos sensiblemente diferentes.
4.- Las preferencias y las competencias profesionales, así como, las situaciones personales y profesionales de los individuos –y, por consiguiente, sus conceptos de yo (que constituye los productos sociales)– se estabilizan, progresivamente, desde el final de la adolescencia hasta la madurez tardía.
5.- El curso de la vida (el maxi-ciclo) constituye una serie de etapas de vida donde dominan, respectivamente, los procesos de crecimiento, de exploración, de establecimiento, de mantenimiento y de desaceleración. Estas etapas pueden, en su recorrido, ser divididas en periodos que caracterizan ciertas tareas de desarrollo. Esos mismos procesos vuelven a surgir, de una parte, cuando se hacen las transiciones de una etapa a otra (por ejemplo, hacia el paso de la etapa donde domina el rol de trabajador y los procesos de establecimiento) y, por otra parte, todas las veces que la carrera de un individuo se ve afectada por hechos personales, profesionales, sociales (accidente, divorcio, paro, etc.). Se habla entonces de “mini-ciclo” comprendiendo las fases de ruptura de compromisos, de crianza, de exploración y de establecimiento.
6.- La carrera profesional de un individuo está determinada, a la vez, por el nivel socio-económico de sus padres, por sus aptitudes mentales, por su educación, por sus habilidades, por sus características personales (fundamentalmente por sus valores, sus intereses y sus conceptos del yo), por las oportunidades que se le ofrecen y por su madurez de carrera.
7.- La madurez de carrera designa la capacidad de un individuo para hacer frente, en un momento dado, tanto a las exigencias de su ambiente como a sus propias exigencias personales.
8.- La madurez de carrera es un constructo psico-social que lleva el grado de desarrollo profesional a lo largo del continuo de los estadios de la vida. Desde un punto de vista social, se puede definir comparando las tareas evolutivas que efectúa el individuo y aquellas que son esperadas para él, en función de su edad. Desde un punto de vista psicológico, la madurez de carrera puede ser definida de manera operacional comparando las fuentes cognitivas y afectivas de un individuo, con las necesarias para hacer frente a esa tarea.
9.- Se puede ayudar al desarrollo de carrera del individuo, de una parte, facilitando la maduración de sus habilidades, de sus intereses y de sus recursos para ajustarse (afrontar los recursos) y de otra, ayudándole a poner sus conceptos del yo a la prueba de la realidad y a desarrollarlos.
10.- Los procesos de desarrollo de carrera son esencialmente la formación y la realización de los conceptos del yo profesional. Es este un proceso de síntesis y de compromiso dentro del cual el concepto del yo parece ser el producto de la interacción de aptitudes heredadas, de experiencias de formación, de oportunidades dadas al individuo, de la observación y del juego de diferentes roles, y de la evaluación por los superiores y los pares de la capacidad para jugar esos roles.

11.- Los procesos de síntesis o de compromiso entre los factores individuales y sociales –entre los conceptos del yo y la realidad– son fruto de juegos de roles y de aprendizajes, que surgen de jugar roles en la imaginación, en una entrevista de consejo o a través de actividades, como pueden ser en una clase, en un club, en un empleo a tiempo parcial, o en una inserción profesional efectiva.

12.- Un individuo estará, por tanto, más satisfecho de su existencia cuando pueda realizar sus capacidades, sus necesidades, sus valores, sus intereses, sus rasgos de personalidad y sus conceptos del yo. Esta satisfacción depende del establecimiento dentro de un tipo de trabajo. En una situación profesional y en un modo de vida correspondiente a los roles que ha descubierto que le conviene en las etapas de crecimiento y de exploración.

13.- Los individuos están más satisfechos de su trabajo cuando pueden realizar sus conceptos del yo.

14.- Aunque la actividad profesional es un elemento central en la organización de la personalidad de la mayoría de los individuos, no es verdad para todos los casos. A veces, otros roles (aficiones, o responsabilidades familiares, por ejemplo) son centrales. La centralidad de tal o cual rol para un individuo dado, depende de las tradiciones sociales (fundamentalmente de los roles destinados a los hombres y a las mujeres), de la estructura de oferta de empleo en un momento dado, así como, de sus preferencias y de sus capacidades.

Cuadro 3.3. Propositiones de la teoría de Super et al. 1996, según Guichard y Huteau (2001)

Las cinco etapas del ciclo de la vida y las transiciones

El desarrollo es descrito como una serie de etapas (etapas de la vida) correspondientes a las edades de la vida: la crianza (la infancia), la exploración (la adolescencia), el establecimiento (el joven adulto), el mantenimiento (la adulta) y la desaceleración (la vejez). Esas etapas pueden ser caracterizadas en periodos, en función de ciertas tareas del desarrollo.

Siguiendo a Super, cuatro principios rigen en el desarrollo vocacional: a) el desarrollo procede de la actividad dirigida a objetivos; b) el desarrollo facilita la toma de conciencia y la orientación para la realidad exterior; c) el desarrollo lleva de la dependencia a la independencia y d) el individuo maduro selecciona y persigue un objetivo. En la adolescencia que se inicia, el sujeto da contenido vocacional a esa etapa como *transición de la Infancia a la Madurez*, sucediéndose, según Super (1981, 1984), los periodos siguientes:

- a) *Declive*: se da menos tiempo a las actividades lúdicas y de entretenimiento;
- b) *Mantenimiento*: se realizan elecciones escolares que el sistema plantea;
- c) *Establecimiento*: El sujeto trata de situarse en un campo vocacional elegido;
- d) *Exploración*: Aprende todo lo que puede ser considerado una opción u oportunidad; y
- e) *Crecimiento*: Desarrolla un concepto realista de sí mismo y lo contrasta con sus realizaciones.

El cuadro 3.4. presenta la síntesis de la etapa de exploración:

ETAPA	DESCRIPCION
Exploración (entre los 14 y 24 años, aproximadamente)	<p>Las tareas <i>exploración</i> que la caracterizan son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - la cristalización, - la especificación y - la puesta en escena (implementación) de una elección profesional. <p>Los sueños profesionales se cristalizan en una identidad vocacional reconocida, que corresponde con las preferencias hacia un grupo de profesiones de un nivel de cualificación determinado. Mediante una larga exploración de las profesiones que forman ese grupo, los individuos llegan, finalmente, a especificar una elección profesional traduciendo el concepto del yo profesional en la elección de estudio y de “vocación”.</p>

Cuadro 3.4.- Etapa de Exploración de desarrollo vocacional propuesto por Super y Savickas (1996)

Estas etapas del curso de la vida constituyen el “maxi-ciclo”. Los procesos que le caracterizan son, por una parte, las transiciones de una etapa a otra (por ejemplo el pase del periodo o prevalencia del rol de estudiante y del proceso de exploración, al periodo donde domina el rol de trabajador y el proceso de establecimiento) y de otra, todas las veces que la carrera de un individuo se ve afectada por los acontecimientos personales, profesionales, sociales (accidente, divorcio, paro, etc.). Se habla entonces de “mini-ciclos” que comprende las fases de desaceleración, de crecimiento, de exploración y de establecimiento.

4. - Etapas evolutivas en la toma de decisiones (Rivas 2003a, 2003b)

La dimensión evolutiva de la Toma de Decisiones Vocacionales (TDV), está estructurada en *periodos* que van, desde la simple aceptación de tener que decidir entre opciones muy amplias y generales, a la búsqueda de especialización profesional o laboral. Ese recorrido comprende muchos años de formación de la juventud, en los que la persona protagoniza cambios cualitativos importantes en su conducta vocacional, consolida la urdimbre de su personalidad; cristaliza sus intereses, desempeña roles de vida variados, complejos y de mayor responsabilidad y la madurez vocacional adolescente da paso a la adaptabilidad profesional adulta. En ese tránsito, han tenido lugar múltiples tomas de decisiones, posiblemente, las que tienen mayor repercusión para la vida de una persona.

La experiencia acumulada en asesoramiento vocacional de jóvenes que se encuentran en diferentes periodos de su ciclo vital y, respecto a los procesos de toma de decisiones que les acompaña, lleva a Rivas (2003a, Pág. 145)) a plantear los siguientes estadios, cuya caracterización comportamental se desarrolla en el cuadro 3.5.:

ESTADIOS	CARACTERIZACIÓN: indicadores comportamentales vocacionales
1° INICIAL o coyuntura	<i>La elección es percibida como obligación de decisión Conocimiento muy superficial de las opciones o alternativas Gran incidencia de factores coyunturales Externalidad de la situación de elección Escasa conciencia de la trascendencia vocacional de la elección</i>
2° TRANSICIÓN: Indefinición y exploración	<i>Representación mental superficial de las opciones o alternativas Las alternativas se aprecian, casi exclusivamente, en función de los intereses Volatilidad, inestabilidad y cambio de las preferencias Búsqueda de información con análisis exploratorios sin un plan definido Progresiva conciencia de las consecuencias de las alternativas La decisión tiene un carácter provisional de prueba o ensayo</i>
3° CONSOLIDACIÓN: Concreción y convergencia	<i>Se cuenta con conocimientos y experiencias de la propia conducta vocacional respecto a los referentes de decisión Vinculación de la conducta desde criterios amplios y globales La concordancia y congruencia respecto a los indicadores manejados, rigen la decisión La decisión se realiza entre opciones de grandes áreas o grupos vocacionales</i>
4° ESPECIFICACIÓN caracterización y reestructuración	<i>Reducción de la decisión a aspectos particulares y concretos dentro de un área o grupo vocacional La madurez y conocimiento de la propia conducta vocacional, da estabilidad a la decisión Caracterización y reestructuración del problema vocacional en detalle, se trabaja sobre información muy significativa Estabilidad y concentración sobre la opción que se considera dominante Aceptación de restricciones personales o vocacionales Experiencia en el control de la ansiedad en decisiones de corto recorrido</i>

<p>5° CRISTALIZACIÓN</p>	<p><i>Concentración de los intereses a una parcela o ámbito reducida.</i> <i>El conocimiento de las restricciones del medio lleva a replanteamiento de alternativas que, en su momento, fueron descartadas (Recambio)</i> <i>Las restricciones del medio ponen a prueba la persistencia de los planes.</i> <i>La madurez vocacional se muestra como adaptabilidad académica o laboral</i> <i>Se han asumido las funciones y obligaciones de los roles en el desempeño profesional.</i> <i>Se ha producido una alta estabilidad en la ordenación de valores laborales.</i></p>
--	--

Cuadro 3.5.- Estadios en la Toma de decisiones: caracterización comportamental.

Por otro lado, la figura 3.1. presenta la evolución secuencial de la Toma de Decisiones Vocacionales en la juventud, desde el estadio Inicial al de Cristalización. La figura quiere dar una idea dinámica y secuencial (flechas de ascenso) en el paso de un periodo a otro, así como, del contenido comportamental que es diferencial para cada periodo. En conjunto, estaríamos describiendo un periodo de largo recorrido, que puede empezar en cada adolescente en distintos momentos de elección obligada y, en el que no todos los individuos pueden o suelen llegar hasta la cima del mismo: las interrupciones, abandonos etc, son la norma más frecuente en este desarrollo vocacional y de carrera.

Estadio 5°: Cristalización: Especialización

Estadio 4°: Especificación: Caracterización/ reestructuración

Estadio 3°: Consolidación: Concreción/ convergencia

Estadio 2°: Transición: Indefinición/ Exploración

Estadio 1°: Inicial: coyuntura.

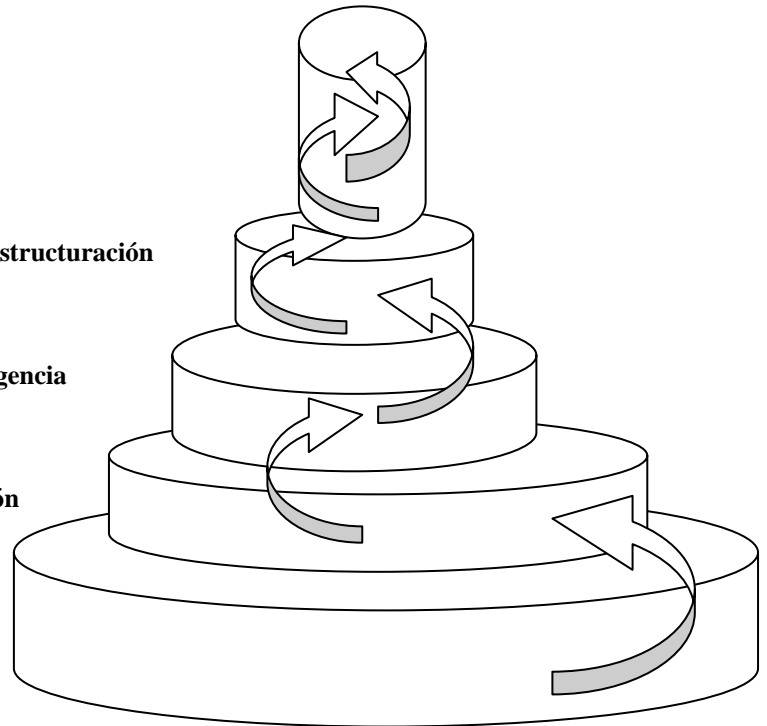


Figura 3.1. Evolución secuencial de la Toma de Decisiones Vocacionales

Intereses

Los intereses señalan, en palabras de Strong (1943): “El rumbo de la conducta vocacional” y su conocimiento, diagnóstico y evaluación es un aspecto imprescindible del asesoramiento y de la intervención vocacional. Como señala Spokane (1991), lo más importante de los instrumentos de evaluación de intereses es que tengan estabilidad temporal y los datos de seguimiento señalan, claramente, que los intereses se vuelven más claros y diferenciados a partir de la adolescencia.

La factorización de los resultados de intereses vocacionales con cientos de adolescentes españoles, detectó un grupo que, Martínez, J.(1987) identifica como “Intereses vocacionales de la adolescencia”, formado por las siguientes áreas de intereses: *Militares, Aire libre-Deportivas y Fantástica*. Áreas que puntúan más en la adolescencia temprana, inician pronto su declive a medida que los sujetos avanzan en edad. Su contenido es residual de una infancia apenas abandonada, donde la fantasía y la irrealidad están presentes, incluso como planteamiento de futuro vocacional.

El cuadro 3.6, muestra los resultados de las **Preferencias Vocacionales** expresadas por 776 adolescentes a través de *análisis* en diferentes periodos de su vida. Como puede apreciarse, las mayores frecuencias se registran en el periodo central, que coincide con el cambio al Bachillerato y existen diferentes valores según Grupos Vocacionales: los más consistentes y estables temporalmente son el Artístico, el Biosanitario y Seguridad; otros, como el Económico Empresarial, se dan más tarde, como si sólo aparecieran en el momento de elegir esos estudios.

GRUPOS VOCACIONALES	DECISIÓN - Preferencias en porcentajes: PERIODOS DE EDAD		
	Hasta 14 años	De 15 a 16 años	De 17 a 18 años
I HUMANISTICO	54	68	51
II PSICOPEDAGÓGICO	47	76	70
III SOCIOJURÍDICO	40	67	63
IV ECONÓMICO EMPRESARIAL	41	77	67
V BIOSANITARIO	57	85	65
VI CIENTÍFICO TECNOLÓGICO	39	72	64
VII ARTÍSTICO	63	81	60
VIII DEPORTIVO	45	77	61
IX SEGURIDAD	57	86	57

Cuadro 3.6. Frecuencias de las Preferencias Vocacionales en adolescentes (Iñiguez 1999)

Madurez vocacional

Constructo que surge del planteamiento evolutivo de la conducta vocacional, definido por Super (1957), como: “Posición que ocupa un individuo dentro del continuo del desarrollo vocacional, desde la etapa de exploración al declive” y, posteriormente, definido por Hilton (1962) como: “Grado que un individuo posee en comparación con sus iguales, de los conocimientos, actitudes y habilidades requeridas para el enfrentamiento eficaz con la planificación e implementación de carrera” (Pág. 174).

Siendo un constructo multidimensional, los autores e investigaciones suelen aceptar las dimensiones propuestas por Super (1981): 1) Planificación; 2) Exploración de carrera; 3) Toma de decisiones; 4) Información vocacional y 5) Conocimiento de la ocupación preferida, siendo la Planificación la dimensión principal; lo sustantivo es que una madurez experiencial, dispone adecuadamente, para la toma de decisiones vocacionales. La madurez es un constructo multidimensional en la adolescencia, que independientemente de la fase de edad considerada, prepara la *adaptabilidad* del desarrollo de carrera profesional (adulto).

Lucas (1998) y Lucas y Carbonero, (2003, capítulo 9) analizan y revisan ese constructo vocacional y lo vinculan, decididamente, como una nota de calidad del desarrollo; en esa línea, la madurez se relaciona con el *autoconocimiento*, la *autoeficacia*, *información vocacional* y *toma de decisiones*.

Toma de decisiones

En el complejo proceso de toma de decisiones, no existe una variante que sea propia de la adolescencia, sino que son las características psicológicas, si se prefiere, limitaciones de pensamiento y experienciales, las que pueden presentar modos de actuación, como por ejemplo (siguiendo a Meller, Schwartz y Cook, 1998, Pág. 449):

a.- Cifrar en la racionalidad como única respuesta correcta para la decisión. Este esquema de referencia establece la coherencia interna y la consistencia lógica en un sistema de creencias y preferencias. Esta posición ha sido muy criticada. Kahneman (1994) sugiere que el análisis lógico debería estar complementado con sustantivas evaluaciones sobre la calidad de los resultados de las decisiones. Y Hammon (1996) cree que las personas tienen dificultades para compaginar la lógica de sus decisiones con los resultados de otras decisiones que siguen esa lógica. Esta perspectiva, es la que aparece más tentadora para los adolescentes.

b.- Introducción de elementos emocionales que satisfacen, en ese momento, una necesidad de decir aquello que le satisface (*decidir con el corazón o el estomago*). Ante las contradicciones que encuentra en un árbol de decisión lógico, al final opta por lo que siente mejor o más conveniente. En estos casos, influyen las emociones que vincula con las *percepciones del riesgo*. El riesgo es un constructo multidimensional cuyos componentes han sido etiquetadas como temeridad, falta de familiaridad y falta de capacidad de control.

El riesgo es un constructo social inventado, en relación a los peligros e incertidumbres de la vida, en el que se dan diferencias individuales de género, culturales educativas, educativas etc.

Temporalidad

No quisiera pasar por alto la *dimensión temporal*, que subyace a todo proceso de asesoramiento, la vivencia del tiempo futuro y, sobre todo, cómo el adolescente se proyecta en él, es un aspecto fundamental de cualquier planteamiento vocacional, tal como Valls (1998) señala acertadamente:

“La perspectiva temporal se refiere a cómo los individuos se ven y orientan de cara al tiempo. Se trata de una representación del tiempo relacionada con la motivación de logro. La perspectiva individual del tiempo incluye una orientación para el pasado, el presente y el futuro” (Pág. 103).

Savickas (1990, página 7 y 8) dentro de la línea del “desarrollo de carrera”, es quien más explícitamente señala los efectos psicológicos de la proyección temporal como cambio cualitativo en el propio sujeto: “La *cultura de la carrera*” considera la orientación hacia el futuro, como el primer predictor de la salud mental y del logro de los individuos. Así, la diferenciación del tiempo (*time differentiation*) es parte de ese futuro vocacional real. Un individuo que generaliza el futuro, con sucesos que se extienden lejos en el horizonte, tiene ya un *esquema* preparado para planificar la carrera. “Un futuro diferenciado, provee un contexto significativo para establecer metas personales. Mientras que una mera orientación general sobre el futuro puede crear ansiedad, la diferenciación del futuro alivia la ansiedad a través de su representación y de la posición de él mismo en esa proyección futura”.

Los estudios experimentales de Hesketh (2000) demuestran la importancia de la perspectiva temporal en la elección vocacional, los efectos del contexto, las construcciones implícitas del tiempo en la información ocupacional y la dificultad de utilizar juicios expertos en las elecciones profesionales de uno mismo. En el ámbito del desarrollo vocacional, la edad es una variable importante y, a menudo, se toma como un indicador diferencial de la madurez vocacional. El concepto de probabilidad anticipatoria del tiempo (*Time discounting*) es un factor relevante que puede contribuir a tener una perspectiva temporal adecuada para la toma de decisiones (Pág. 64)

El asesor, al empezar el asesoramiento vocacional, trata con el estudiante los supuestos de futuro (ejemplo: “¿Cómo te gustaría verte dentro de X años?”; ¿El año que viene?”) y sabe que el *tiempo, como hipótesis sin referencia*, incrementa la ansiedad y el temor con el compromiso ocupacional. Parte de su actividad profesional irá en la línea de proveer al estudiante de las experiencias y conocimientos adecuados para que gane en confianza y seguridad, a medida que avanza el proceso de asesoramiento y pueda hacer planes de futuro consistentes, realistas y maduros.

Construcción de la identidad en la adolescencia

Lograr ser uno mismo, “construirse” o “llegar a ser la persona en la que uno se reconoce así mismo”, es el significado genérico de identidad. La construcción de la identidad personal, es la tarea fundamental de la adolescencia; aunque la psicología del desarrollo humano, no se ha ocupado de estudiarla hasta hace poco tiempo. Erikson (1964), pone los cimientos de una formulación *psicosocial* para su estudio del desarrollo humano, que estructura en ocho etapas que abarcan desde el nacimiento (etapa 1) a la vejez (etapa 8) y delimita la etapa nº 5, como propia de la adolescencia/juventud, que define como de **Identidad personal**.

Nos detendremos, por su relevancia para la conducta vocacional, en comentar la etapa de *Identidad* que se produce en la adolescencia y que, según Erikson, puede ir haciendo progresar al individuo o alcanzar varios estadios:

- a) **Adquisición de Identidad:** Implica tomar decisiones y hacer elecciones deliberadas, sobre el trabajo, valores, ideología y compromisos con personas e ideas.
- b) **La Exclusión de la Identidad:** Estadio en el que se encuentran aquellos adolescentes que no experimentan con identidades diferentes ni consideran diversas opciones, sino que se comprometen con las metas, los valores y los estilos de vida de otros, en general de los padres.
- c) **La Dispersión de la Identidad:** Tiene lugar cuando los individuos no llegan a conclusiones sobre quiénes son o qué desean hacer con sus vidas; es decir no tienen una dirección firme.
- d) **Moratoria de Identidad:** Demora del compromiso del adolescente con las elecciones personales y ocupacionales. En la actualidad son muchos los autores que defienden que este periodo es cada vez más largo, rechazando la idea de crisis o ruptura traumática, y contemplándolo como una exploración gradual más.

Rocabert (2003, capítulo 8) relaciona este desarrollo con el desarrollo vocacional y, más concretamente, la evolución de las representaciones del yo, en función del nivel cognitivo y de sus experiencias. Para esta autora, el desarrollo vocacional incluye, o puede ser entendido también, como parte del desarrollo de una identidad vocacional.

La identidad vocacional (Blustein, 1994; Super y Knasel, 1981), es una instancia psicosocial que va evolucionando, en función del cambio que se produce de la *representación mental* que el individuo se hace de sí mismo y del mundo vocacional. Uno de los primeros autores que contempló, de esta manera, la evolución de la conducta vocacional fue Super (1963). Para él, las elecciones vocacionales representaban, a menudo, las tentativas de realización de una cierta idea sobre el yo, imagen que, a su vez, jugaba un papel muy importante en la formación de las preferencias profesionales de los individuos. Super, propone además, diferenciar identidad vocacional y concepto del yo:

- *La identidad vocacional* convierte al yo, a ser considerado como objeto por “el otro” (o por el individuo cuando él adopta un punto de vista “objetivo” sobre el mismo, es decir, cuando él se percibe en tanto tiene en cuenta las reacciones de otros), es “la personalidad”. La identidad vocacional la define como “la posesión de un camino claro y estable de deseos, intereses y talentos”. Comprende los rasgos pertinentes para el ejercicio de una profesión (como las capacidades, los intereses y los valores) tal y como pueden describirse a través de evaluaciones objetivas (es decir, por tests).
- *Los conceptos del yo* constituyen la perspectiva subjetiva del sujeto sobre él mismo, por oposición a la perspectiva “objetiva” del yo “visto por otro” o identidad vocacional (que el asesor o los tests pueden retratar). Los conceptos del yo profesional suponen el significado privado para el sujeto de tal o cual valor, interés o capacidad; es decir, el origen de tal interés, su manifestación actual, y su evolución futura en relación con los objetivos y los valores del individuo. Un concepto del yo profesional puede ser definido como “la constelación de los atributos del yo que un individuo considera como pertinente en la elección de una vocación; esos atributos pueden ser o no traducidos en una preferencia profesional” (Super, 1963, p. 19).

Estas aportaciones se quedaban en elaboraciones teóricas y hubo que esperar a los trabajos de James Marcia (1966). Marcia se esforzó por operacionalizar la teoría de Erikson y desarrolló una metodología basada en entrevistas, el *Identity Status Interview*. Para determinar la formación de la identidad, empleó un cuestionario formado por sentencias por completar (lagunas) y concretó indicadores de la entrevista, de tal manera, que cada respuesta servía para evaluar el tipo de identidad lograda.

Marcia establece unas etapas explicativas del desarrollo de la identidad; estas mismas elaboraciones generales sobre la identidad, también pueden aplicarse a la **identidad vocacional**:

- **1) Identidad difusa o identidad confusa** (*Identity-diffused or Identity-confused*). Identidad difusa o identidad confusa.- El individuo no ha experimentado todavía una crisis o exploración ni hecho ningún compromiso personal en relación a una elección vocacional o conjunto de creencias.

Identity-confusion puede acoger una variedad de diferentes patrones conductuales que van, desde una falta de propósito (aim less) de dirección a mostrar una tendencia a autoaplicarse calificativos o entidades subjetivas, a tener una autopreocupación morbida.

El individuo muestra una tendencia a permanecer en este estadio si no ha resuelto, adecuadamente, la crisis de identidad del primer estadio de Erikson (Verdad/ Falsedad)

Algunos individuos de identidad difusa evitan la ansiedad, exploración y confrontación por medio del alcohol o las drogas.

- **2) Identidad modelada** (otorgada, hipotecada, prestada ;*foreclose*). La mayoría de los adolescentes observan esta fase, porque no tienen todavía experiencia en la identidad crisis/exploración, pero han realizado algún tipo de compromisos con metas, valores y creencias

propuestas o extraídas de su ambiente cercano; compromisos que emergen de la identificación con los padres u otros significantes.

La modelación declina con la edad, aunque permanece prevalente en la adultez.

Esos individuos están comprometidos con las metas, valores, el trabajo y la ideología personal, *pero no son propias o de su creación*. No han llegado a elaborar y organizar sus propios pensamientos, sino que los copian, tal cual, de su entorno. Han sido socializados en entornos muy estructurados con normas y creencias claras. Tienen el peligro de que asuman como suyas, posiciones que, a la larga no lo son; actúan a través de mecanismos de identificación y socialización

- **3) Identidad moratoria** (stand by, Identidad demorada, *Moratorium*). Periodo definido como el tiempo que un individuo se toma cuando no está todavía dispuesto a contraer una obligación o adquirir un compromiso fuerte o duradero. Es un periodo evolutivo en el que no se han producido compromisos o se han hecho de manera exploratoria (ejemplo: los primeros enamoramientos, no implican compromiso de duración larga) Es un periodo con muchas cuestiones pendientes sin resolver. El individuo está en una lucha activa por encontrar respuestas, investigar, explorar y ensayar diferentes roles.. Es un periodo necesario y esencial, prerequisite para la identidad lograda.
- **4) Identidad lograda o realizada** (*Identity-achieved*). Como resultado del periodo anterior, con exploración y crisis, empieza a desarrollar compromisos personales permanentes y definen o alcanzan una identidad propia.
 - **Contribuye a la fortaleza del yo.** No es infrecuente que la posición elegida esté cercana a la de los valores de sus padres. Provee de una aceptación de continuidad personal entre el pasado y el futuro. Alcanzado ese estatus, no necesariamente se permanece en él.
 - **El individuo está en armonía consigo mismo, aceptan sus capacidades y, sobre todo, sus limitaciones.**

Las etapas de Marcia, no siempre son secuenciales, ni se sucede completa una a otras; se puede avanzar en diferentes planos en los distintos estadios. Marcia introduce el termino *estatus regresión*, para señalar el cambio o descenso en los estadios. En el desarrollo individual, esa posibilidad real se expresa en términos porcentuales, más o menos compatibles entre sí y sirven para expresar el grado o tipo de identidad personal.

La aportación de Marcia focaliza la teoría en el estadio adolescente, sobre dos ejes contrapuestos :

1) **Crisis/ Exploration** (Crisis/Exploración) : tiempo durante la adolescencia, en la que el individuo examina activamente oportunidades evolutivas, usos de identidad, cuestiones relacionadas con las metas y valores y, comienza a buscar alternativas personales apropiadas respecto a metas, valores y creencias.

2) **Compromiso:** La forma en que el individuo se implica personalmente y expresa su vinculación respecto a las aspiraciones, metas, valores, creencias, ocupación, elegidas por él mismo.

<i>CRISIS / EXPLORACION</i>		<i>COMPROMISO</i>	
		SI	NO
	NO	Difusa	Modelada
	SI	Demorada	Lograda

NOTAS SOCIOPERSONALES DE LA ADOLESCENCIA

En este apartado queremos señalar la interrelación entre los factores del desarrollo social y personal con el crecimiento y maduración, en esta etapa que prepara y actualiza nuevas formas de vivir que se harán más estables en la adultez.

Por un lado, el **tránsito** que la adolescencia representa, está impregnado de la representación social que el sujeto va adquiriendo y construyendo en un medio sociocultural determinado y que actualiza los *procesos de socialización* que le llevan a la *autonomía e independencia* funcional. Y por otro, el cambio personal más destacable y de efectos más importantes, es el surgimiento del *self*, como instancia psicológica que afecta al pensamiento, al comportamiento y configura la formación y posterior consolidación de la *personalidad individual*.

Como señala Delval (1990) la representación del mundo social, como la propia vida social dista mucho de ser algo armónico y coherente, es en la etapa de las operaciones formales donde afloran con más fuerza las *contradicciones* entre el *decir* y *hacer* que están más implícitas en las relaciones sociales.

“Así poco a poco, el sujeto va organizando los elementos dispersos, la información fragmentaria en totalidades cada vez más coherentes”(Pág. 290.)

El adolescente tiene que adaptarse a las reglas de los adultos y el desarrollo de sus instrumentos intelectuales le permite reflexionar sobre su propio pensamiento y organizar en sistemas unitarios, sus concepciones y teorías sobre el mundo. Y uno de esos elementos es el que hace referencia al funcionamiento económico del mundo y su derivación al mundo laboral, del que tiene noticias fragmentarias, escasa o nula experiencia y esta expuesto a las informaciones segadas que proceden de su propia familia y de medio social en que se desenvuelve.

Sociológicamente, la adolescencia y la juventud cada día reciben más atención, tanto por parte de la ciencias humanas como desde la economía de mercado, la política etc. al considerar como *consumidores* a este numeroso colectivo que, potencialmente, tienen una gran incidencia en mercado dirigido por adultos. Son abundantes los estudios que disponemos, si bien la validez ecológica de los mismos es muy variable.. Nos referiremos, por tanto, sólo a algunos de los trabajos más valiosos realizados recientemente sobre los jóvenes españoles, como los de Elzo y colaboradores (1999) y los del Instituto de la Juventud (2000); de ellos reseñamos aquellos algunos aspectos relacionados con la conducta vocacional.

Elzo (1999 Pág. 39), trabajando con una muestra representativa de jóvenes de 15 a 24 años, sobre la base de diez valores (familia, ganar dinero, etc) obtiene la siguiente tipología de la juventud española: *Antiinstitucionales*; *Altruista comprometido*, *Retraído social*, *Institucional ilustrado*, y *Libre disfrutador*. En la Tabla 3.1, se presenta la composición, en porcentajes, de dicha tipología y los resultados de las respuestas (Escala: 4 Mucha; 1 Poca), sobre cuatro de los valores que tienen relación con la conducta vocacional. Los resultados señalan que, la pertenencia a una u otra tipología, apenas afecta a la estimación que dan a los valores propuestos; lo cual no deja de ser un tanto sorprendente.

	Importancia	Todos N=3853	Antiins. (5,00%)	Altruista (12,22 %)	Retraído (28,30%)	Ilustrado (29,67%)	Libre (24,68%)
Estudios y competencia profesional	<i>Mucho</i>	41	34	52	26	57	35
	<i>Poco</i>	3,28	3	3	3	4	3
El trabajo	<i>Mucho</i>	57,4	52	60	53	64	54
	<i>Poco</i>	3,52	3	4	3	4	3
Ganar dinero	<i>Mucho</i>	49,2	49	38*	49	48	57*
	<i>Poco</i>	3,4	3	3	3	3	4*
Llevar una vida digna	<i>Mucho</i>	41,8	29	52	38	55*	28*
	<i>Poco</i>	3,27	3	3	3	4	3

Tabla 3.1. Extracto de resultados del ensayo tipológico de Elzo (1999, Pág. 39) sobre la juventud española (* diferencias significativas respecto al promedio :Todos)

Para completar estas Notas sociopsicológicas, de nuevo acudimos a los resultados de Elzo y del Informe de la Juventud (2000). Los resultados a las cuestiones que tienen que ver con la conducta vocacional: Libertad de elegir estudios y trabajo; Afinidad con lo que piensan los padres; Valoración al trabajo, Formación y Ganar dinero; Vivir con los padres, aparecen reflejados en el Cuadro 3.7:

A	<p>“Dicen tener libertad para escoger (en %) sus opciones de: Estudio el 84 %; Trabajo el 64 % (Pág. 46) Apreciación o presunción de independencia y autosuficiencia, seguramente irreales.</p>
B	<p>“Sus padres piensan muy (4) o nada (1) distinto de él en cuestiones como el Trabajo: 1,99. (Pág. 48) Distanciamiento fuerte de los esquemas valorables de los padres</p>
C	<p>Importancia (Muy importante 4; Nada importante 1) que tienen en su vida): Familia 3,60 ; Amigos 5,55; Trabajo 3,52; Ganar dinero 3,40; Ocio 3,37 <i>Estudios, formación y competencia profesional</i> 3,28 lugar sexto; (Pág. 58). Es significativo que, comparado con los datos del 1944, hay descenso y pérdida de importancia. Se trata de unos jóvenes en los que ha perdido impulso lo que podría ser una motivación social y económica de logro a través del trabajo y de los estudios. Incluso, el ganar dinero, ya no se integra en el componente del trabajo como lo hacía en el 94. Hoy al trabajo se le atribuye una dimensión moral, menos económica que en el 94. De poder elegir, trabajarían menos, cobrando menos. .. Las diferencias de género, son significativas y puntúan más las mujeres en Trabajo y Estudios. ”</p>
D	<p>“Las cosas mas importantes se dicen (porcentajes) En la familia 53; Entre amigos 47; Medios de comunicación 34; Libros 22; Escuela 19 La variable edad señala el mayor auge de la Escuela en edades 15-17 años. (pag65)</p>
E	<p>“Viven con sus padres el 92 %, (de los 15 a los 254 años)frente al 90 % en 1994 (Pág. 80) A este respecto se ha dicho que hoy día, en una sociedad postmoderna, los parámetros económicos ya no determinan directamente el acceso al estadio adulto, por lo que la persistencia de los jóvenes en el domicilio familiar no debe interpretarse como un retroceso en sus etapas de desarrollo (sic) Pág. 81. Plantea cuatro requisitos para la emancipación juvenil: a) independencia económica, b) hogar independiente; c) administración de recursos propios; y d) autonomía personal. De ellas, la separación definitiva del hogar familiar es la más relevante. La emancipación juvenil se está retrasando en España y tiene un alto coste</p>
F	<p>Rasgos que caracterizan a los jóvenes. Autoimagen año 1989. Porcentajes. Consumistas 46; Rebeldes 42; Independientes 39; Piensan en el presente 32; Leales 31; Solidarios 30; Tolerantes 27; Trabajadores 25; Egoístas 22; Maduros 20; Parece que la autoimagen que reflejan estos jóvenes es de relativamente satisfechos con sus vidas y sus niveles de libertad, pero parece una <i>socialización blanda</i>, que no genera conflictos pero que tampoco transmite valores más de fondo. (Pág. 254)</p>

Cuadro 3.7. Reseña de algunos resultados de la investigación dirigida por Elzo (1999).

De los datos anteriores se puede concluir que, los jóvenes están bastante satisfechos con la libertad que tienen, siendo el punto menos satisfactorio el referido a la elección del trabajo. No hay diferencias significativas en cuanto al género ni en “Ganar dinero”, ni en el “Trabajo”; pero las jóvenes puntúan más en la valoración que dan a “Estudios y competencia profesional” y a “Lograr una vida digna”. Una observación, que no desmerece el intento, es que los datos anteriores proceden de

respuestas a cuestionarios y no de la comprobación de la conducta vocacional de elecciones efectivas hechas; una vez más, la verbalización sobre los valores hay que considerarla como tal.

Desde la **sociología**, González (1999), en Elzo (capítulo 4, Pág. 183 –260) plantea que las sociedades actuales, en las que tienen que desenvolverse los jóvenes, son el resultado de la confluencia de cuatro ámbitos básicos. El choque entre esos cuatro ámbitos genera problemas de elección y compatibilidad, tal y como muestra el cuadro 3.8 siguiente:

ÁMBITO	ORDEN	PRINCIPIO	ESTRUCTURAS	PROBLEMA
<i>Dinero</i>	Económico	Eficacia	Burocráticas	<i>Dificultad de lograr compatibilizar los cuatro principios</i>
<i>Poder</i>	Político	Legitimidad	Participación	
<i>Ideas</i>	Cultural	Realización/gratíf.	Otorgadoras status	
<i>Relaciones</i>	Social	Comunicación	Personales	

Cuadro 3.8. Ámbitos básicos sociales González (1999)

- ámbito del dinero*, impera un orden económico que, fundamentalmente, se rige por el principio de la eficacia para obtener beneficios
- ámbito del poder*; que establece un orden político regido por el principio de legitimidad, con el problema final de la tecnificación de la política.
- ámbito de las ideas*, existe un cierto orden cultural en torno a culturas hegemónicas y que rige para los que producen/ tratan ideas, el principio de autorrealización y gratificación personal
- ámbito de las relaciones personales* de la vida cotidiana, que se rigen por el principio de la comunicación.

Es precisamente en la adolescencia, cuando de forma evidente, a través de la toma de decisiones puntuales cómo elegir asignaturas, esforzarse por conseguir una nota alta, elegir entre el mundo laboral inmediato o seguir estudiando, cuando aparece el problema *como conflicto*, y tiene que ver con los ámbitos anteriores como anticipación del tipo de vida que quiere uno vivir.

En esa misma línea, del trabajo de García y Ariño (2001), entresacamos algunos datos de interés que aborda los cambios de valor, en términos socioculturales (modernidad/postmodernidad). Por un lado la *postmodernidad* en la que se instalan los jóvenes, es un estadio sociológico evolutivo que partiendo del soporte de desarrollo económico logrado por la modernidad (*materialista*) de la generación anterior, tiene repercusiones sobre la forma de vivir en todos los ordenes de la vida: económica, social, cultural. Aquí nos centraremos en la valoración que se hace del *significado del trabajo* y la *realización personal* de los jóvenes valencianos, que aparecen en porcentajes en las tablas 3.2 y 3.3.

<i>Esta de acuerdo en que</i>	A	B	C	D	E	F
a) La gente que no trabaja se vuelve perezosa	20	50	14	13	1	2
b) El trabajo es un deber hacia la sociedad	11	50	18	16	3	2
c) Para poder desarrollar completamente el talento, es necesario tener un trabajo	13	40	17	25	3	2
d) El trabajo debería ser lo primero, incluso si implica menos tiempo libre	8	34	21	31	5	1
e) Es humillante recibir dinero sin tener que trabajar para conseguirlo	12	33	25	24	4	2
f) La gente no tendría por qué trabajar sin querer hacerlo.	3	21	23	42	9	2

Tabla 3.2. Papel del trabajo en la vida de las personas García y Ariño (2001.Pág. 162)

Escala : A) Mucho; B) Bastante; C) Ni poco ni mucho; D) Poco; E) Nada F) N/S

		Que sea seguro	Que me permita la realización personal
Cohortes de edad	18-29 años	53	57
	65 y más	75	36
Posición social	Baja	73	36
	Alta	52	62
Orientación existencial	Materialista	66	42
	Postmaterialista	51	64

Tabla 3.3. Importancia que se concede en la situación de buscar trabajo. García y Ariño (2001.Pág. 168).

Los datos de la tabla 3.2 reflejan que el trabajo implica laboriosidad y deber social (a, b) y después, que sirve como medio de realización personal (c). De la tabla 3.3 se destaca el papel de la seguridad con diferencias, según la posición social y orientación vital. Lentamente, el trabajo va perdiendo la centralidad que tenía en la *modernidad* y se busca cada, vez más, la individualización del mismo como una componente de la calidad de vida, postmodernidad.

Se puede añadir, que en la adolescencia, los valores laborales: a) aumentan los relacionados con la autorrealización y eficacia personal y disminuyen, los relacionados con las recompensas externas, dinero, prestigio; b) la variable género es diferencial; c) los valores de autorrealización y recompensa intrínseca, están relacionados con el rendimiento y las alta capacitación; y d) la mayor seguridad y certeza en la toma de decisiones se asocia a manifestaciones de fuerte identidad vocacional y un alto compromiso con las metas profesionales que se pretenden alcanzar.

En la nueva socialización, la experimentación es la norma y la norma aceptada es sólo aquella que se deriva de la experiencia personal. En la conquista del espacio social exterior y en la larga marcha a la libertad, los jóvenes irán rechazando los controles y protección paternas creando sus propias norma y controles. Construyen así, su propia identidad, con una nota muy acentuada de apertura, identidad abierta, con riesgos imprevisibles y su indudable fascinación (García-Roca 1994, 27-31)

Valores hacia el mundo del trabajo

En teoría, la asignación de *valor* enlaza las actividades y las decisiones. Frente a la tesis clásica externalista que refiere al valor como algo exterior, sea social o simplemente normativo-social al individuo, las tesis cognitivas, consideran el valor como un aspecto elaborado, ideado por el sujeto para entender, codificar y representar el mundo (Garzón y Garcés, 1989). Esta orientación añade una dimensión espacio temporal, relativa a la situación en que se producen, alientan y desarrollan la relación del sujeto con los objetos o actividades que desea.

La Psicología suele incluir el concepto valor, dentro del apartado *motivación*, así se entiende desde los clásicos (Maslow, Allport, Spranger...) y más actual, como Rokeach (1968). Para éste autor, los valores “son creencias globales que trascendentemente guían las acciones y juicios a través de objetos y situaciones específicas”. Para Super (1957), el concepto de valor se relaciona con los *intereses*, “los intereses son una manifestación concreta de los valores, una expresión de los valores por medio de los objetos y actividades disponibles en el ambiente”, pero se diferencian, en que los intereses tienen siempre un referente concreto y específico extraído de la interacción con el ambiente.

La gran mayoría de las decisiones importantes que los individuos realizan en su vida, están afectadas por la jerarquía u ordenación de los valores. En el caso de la Toma de Decisiones Vocacionales (TDV), con mayor razón. Si toman como referente el mundo del trabajo, lo que se conoce como valores relacionados con la satisfacción del trabajo; Ginzberg y colaboradores (1951) encuentran que “las diferencias en el proyecto de valores de los adolescentes, son precursores de las diferentes satisfacciones individuales buscadas y derivadas del trabajo”. Fue Super (1957) quien en Psicología Vocacional operacionaliza el mundo de los valores laborales y crea el cuestionario “*The Work Values Inventory* (1970). Más tarde Pryor (1981) lo concreta aún más: los valores representan cualidades o recompensas específicas que uno desea del trabajo (ejemplo: dinero, seguridad, realización etc). Los estudios transculturales vienen a decir, que la ordenación de los valores, depende de la similitud cultural y social de los países comparados.

Es en la adolescencia donde, según el desarrollo vocacional de los sujetos y por la necesidad de tener que tomar decisiones que se concretan en elecciones que afectan, directa o indirectamente, al mundo del trabajo es cuando aparecen las primeras consistencias en la ordenación de valores. Existe numerosa investigación con muestras estadounidenses de estudiantes de secundaria o universitarios y, en general, se sabe que en la adolescencia:

- a) los valores del trabajo relacionados con la autorrealización y eficacia personal aumentan su importancia y los relacionados con las recompensas externas, dinero, prestigio, disminuyen;
- b) la variable genero es diferencial;
- c) los valores de autorrealización y recompensa intrínseca, están relacionados con rendimiento y capacidades altas;
- d) en la toma de decisiones manifiestan más certeza, implica una fuerte identidad vocacional y una consideración más activa de los valores de trabajo (Schulenberg, Vondracek y Kim 1993). Brown y Crace (1996) estudian la relación entre valores en la toma de decisiones y la satisfacción en la elección de los roles de la vida y de su trabajo cabe reseñar (Pág. 222)
 - Los valores con altas prioridades son los determinantes más importantes para hacer la elección, a condición de que los individuos tengan más de una alternativa disponible que satisfaga sus valores. Si éste no es el caso, se hará la elección menos conflictiva con sus valores.
 - Los valores se adquieren de la sociedad y cada persona, los ordena y matiza.
 - Los valores son los filtros cognitivos a través de los cuales, los refuerzos intrínsecos se perciben y evalúan.
 - Las personas con un desempeño altamente satisfactorio, tienen priorizados con claridad sus valores. Cuando no existe una jerarquía consistente, se traduce en indecisión, desconcierto y falta de motivación
 - El éxito en el desempeño de un rol, depende de las habilidades y las aptitudes requeridas para realizar las funciones de ese rol.

Continuando con la influencia del contexto social, la adolescencia es el periodo del desarrollo humano en que el sujeto toma conciencia de sí mismo, tanto desde su identidad como de la que reflejan los otros. El surgimiento novedoso del *self*, como sí mismo, es una experiencia en principio turbadora que, a medida que la también nueva capacidad de reflexión o metacognición se pone en ejercicio para revisar su propio comportamiento, va a ir configurando el propio Autoconcepto. Como constructo psicológico, el *Autoconcepto* es multidimensional, puede referirse a distintos dominios

de la vida: escolar, deportiva, amorosa etc. incluye, además, una dimensión global de autovaloración. Esta última función evaluativa lo relaciona con la *autoestima*.

El contexto social devuelve una imagen que es percibida por el adolescente como parte fundamental de su identidad y, en algún momento de la adolescencia, la tendencia a identificarse con modelos próximos (pandillas o amigos) o externos, llega a manifestarse de manera obsesiva. Los sujetos acuden con frecuencia al *locus de control externo* para justificar su conducta, sin embargo, el comportamiento de los demás es juzgado desde parámetros o rasgos de personalidad. En definitiva, a medida que pasan los años, el adolescente va tomando conciencia de su propio pensamiento en la determinación de sus creencias propias y valores, elementos que se ponen en juego en las elecciones vocacionales que se realizan.

A MODO DE CONCLUSIONES PARA EL ASESORAMIENTO VOCACIONAL

Es en la adolescencia o desde ella, cuando se puede hablar y tratar de la conducta vocacional y, en consecuencia, también de la ayuda técnica o *asesoramiento vocacional* que el adolescente pueda necesitar para resolver posibles dificultades. La conducta y asesoramiento vocacional no pueden reducirse ni a la elección de estudios, ni a la incorporación al mundo del trabajo, ni a elección de una profesión; aspectos que aunque se presenten puntualmente, hay que tratarlos como procesos evolutivos que se preparan con tiempo y movilizan recursos. El adolescente, a través de las actividades realizadas en esos años, adquiere experiencia escolar en destrezas y contenidos (*formación*), aumenta el conocimiento de sí mismo (*self*), construye una realidad sociocultural (*representación mental*) y toma conciencia de la trascendencia del “juego” en el que está inmerso; resolviendo problemas (*toma de decisiones*) que son ya parte de su vida futura.

En síntesis, la conducta vocacional devendrá en conducta profesional, cuando ésta es intencionalmente buscada, el joven asume su identidad y procura ubicarse satisfactoriamente, a través del trabajo, en el mundo adulto. Atender esa dimensión preparatoria de la conducta y desarrollo vocacional del adolescente, significa ayudar a esta persona en los más complicados y decisivos años para su futuro; lo contrario es dejar la dirección de sus planes o al azar (algunos hablan de la *teoría del caos*), o a las salidas profesionales (el *mercado* como regulador de la fuerza de trabajo), o a la propia inmadurez (*la ingenuidad* o el *pasotismo*).

PARTE II

EXPERIMENTAL/APLICADA

INTRODUCCIÓN

Esta segunda parte aborda la elaboración, propuesta y validación de un Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales que, desde la instrumentación que proporciona el SAV-R 96 (experimental), integra también determinados resultados procedentes de la línea de investigación en que se inscribe esta Tesis. Tesis que, en buena medida resume, comprueba y valida lo que hoy se conoce como los Sistemas de Autoayuda y Asesoramiento Vocacional (SAAV-1998 y 2003).

Si toda investigación es un eslabón más del progreso de construcción del conocimiento, en nuestro caso, es un hecho del que quiero dejar constancia.

Esta Tesis incorpora la labor investigadora de los compañeros que me anteceden con sus trabajos que, en forma también de Tesis Doctorales, han ido presentando y defendiendo en la Universidad de Valencia en los últimos años. Unos, como pioneros de los primeros *Sistemas de Autoayuda SAV-89 y 90*, como Martínez (1987), Rocabert (1987), Ardit (1988) y Gil (1990); otros más recientes, que han trabajado en la instrumentación de aspectos concretos de los sistemas *SAAV: SAV-R y SAVI-2000 (1998)*, como Descals (2001), Gimeno (2003), Dolz (2002), Martínez, B. (2004), Iñiguez (2001) y Pascual (2004).

Todos hemos participado en la aplicación individual del *SAV-R (experimental) del 1996*, en la elaboración y diferenciación de los ficheros de datos según la temática tratada por cada uno de nosotros y en las tareas de apoyo en las búsquedas bibliográficas, revisiones, etc. Mi parcela de investigación, en cierta manera, sintetiza esas aportaciones y plantea un modelo de toma de decisiones basado en datos experimentales que contribuye en la mejora de la instrumentación de los sistemas y en su evolución, al pasar de unos Sistemas de autoayuda vocacional (1989, 1990) a su formulación actual como *Sistemas de Autoayuda y Asesoramiento Vocacional (SAAV 1998 y 2003)*.

Cuestión previa y común a la línea de investigación sobre *Asesoramiento vocacional* en que se inscribe esta Tesis es señalar que, por la naturaleza del planteamiento del asesoramiento vocacional desde el enfoque Conductual-Cognitivo “*Ayuda técnica solicitada por una persona que se encuentra en una situación de incertidumbre y necesita resolver su problema vocacional*”, el énfasis investigador recae en *la conducta individual* de un estudiante concreto que *voluntariamente solicita ayuda* y que su incertidumbre se refiere a la *toma de decisiones* sobre las diferentes *opciones que su ámbito vocacional* le ofrece. En función de ello, no es posible obtener muestras representativas toda vez que la población es desconocida, descartando hacer equivalentes la situación de elección con la situación vocacional que trata de resolver un Problema, como diferenciamos en el capítulo segundo de esta tesis.

Es necesario precisar y justificar que esta forma de investigar es ardua y problemática en Psicología aplicada y que, afectando a la capacidad de generalización de los resultados, no debe impedir la indagación y la búsqueda del conocimiento científico. Este tipo de trabajo establece o impone unas restricciones de interpretación; por ello, desde las primeras elaboraciones y resultados en asesoramiento vocacional, los resultados están siendo replicados y actualizados periódicamente. Esta Tesis es un hito

en esa línea, tiene como aportación diferencial el cierre del proceso de asesoramiento desde materiales diseñados como autoayuda, mediante la propuesta de un **Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales (MTDV)** que sea útil para el propio sujeto que realiza dicho proceso.

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

Esta parte experimental, forma un mosaico de investigación aplicada que hemos estructurado en cinco **ESTUDIOS**, cada uno con el diseño de investigación, metodología pertinente y, en su caso, recogiendo otras aportaciones :

ESTUDIO 1: Indicadores vocacionales eficaces

ESTUDIO 2: Asesoramiento SAV-R: Comportamiento diferencial de los indicadores.

ESTUDIO 3: Propuesta y validación del Modelo de Toma de Decisiones

ESTUDIO 4: Creencias sobre la toma de decisiones

ESTUDIO 5: Aportaciones al asesoramiento vocacional

Cada **ESTUDIO** cubre un **Objetivo general** del que se derivan los *Objetivos específicos*, sus correspondientes *Hipótesis de trabajo* y *resultados o conclusiones*.

El ESTUDIO 1, es una revisión de investigaciones y resultados sobre la conducta y asesoramiento vocacional obtenidos en nuestro medio con sistemas y materiales de autoayuda, para caracterizar indicadores personales (*Fases*) y de referencia (*Patrones*)

Los ESTUDIOS 2 y 3, tienen como soporte instrumental el SAV-R,96 (experimental) utilizado en el asesoramiento individual de estudiantes de educación secundaria de la Comunidad autónoma de Valencia, mediante intervenciones /aplicaciones que tuvieron lugar en el curso 1995/96, con una muestra de N = 568 estudiantes. De los datos de esta investigación, se deriva la propuesta del MTDV que pretendemos validar mediante seguimiento.

El ESTUDIO 4 aporta datos empíricos sobre las ideas previas que profesionales de la orientación (N= 225) y estudiantes de Psicología (N= 153), mantienen sobre la toma de decisiones y el asesoramiento vocacional.

El ESTUDIO 5, señala las propuestas de modificación y mejora desde el SAV-R 96 (experimental) para llegar a los actuales Sistemas de Autoayuda y Asesoramiento Vocacional (SAAV, 1998 y 2003 en sus dos formatos: SAAV-R lápiz y papel e informático SAVI-2000 y SAAVI).

ESTUDIO 1

INDICADORES RELEVANTES PARA LA TOMA DE DECISIONES VOCACIONALES EN EL SAV-R 96

OBJETIVO DEL ESTUDIO :

Establecer los indicadores de la conducta y asesoramiento vocacional que son relevantes para la toma de decisiones

Objetivos Específicos:

1.A. Determinar los indicadores de la conducta vocacional (Referente personal) que intervienen en la Toma de decisiones

1.A.1. Partiendo de la instrumentación del SAV-R 96, analizar la literatura científica referida a cada una de las fases.

1.A.2. De los resultados de investigación realizados en nuestro medio con los sistemas de autoayuda, seleccionar aquellos que muestran alguna aportación relevante para el asesoramiento y la Toma de decisiones.

1.A.3. De la aplicación SAV-R 96 en la fase experimental, seleccionar aquellos que son relevantes para la Toma de decisiones Vocacionales.

1. B. Determinar los referentes externos (Patrones) de los diferentes Grupos Vocacionales, de los resultados de investigación realizados en nuestro medio con los sistemas de autoayuda.

1.B.1. Analizar el papel diferencial de los indicadores en los Grupos.

1.B.2. Caracterizar los referentes, *los Patrones*, para la Toma de decisiones.

PROBLEMA OBJETO DE ESTUDIO:

Es necesario precisar que se trata de buscar indicadores relevantes para la toma de decisiones, extraídos o derivados del Sistema de Asesoramiento SAV-R 96, con la pretensión de utilizarlos para fijar y concretar la exploración de la conducta vocacional en aquellas pruebas y fases del sistema de asesoramiento que pueden tener un papel en la toma de decisiones.

Se parte de una instrumentación concreta y de unos datos, aportados por otros estudios previos a esta Tesis doctoral, que proporcionaron resultados parciales que aquí se recogerán por su utilidad para algunos de los objetivos propuestos.

Por otro lado, el estudio tratará de establecer los **Indicadores vocacionales**, en una doble dirección investigadora:

Objetivo Específicos:

- A. Determinar los indicadores de la conducta vocacional (**Referente personal**) que intervienen en la Toma de decisiones
- B. De los resultados de investigación realizados en nuestro medio con los sistemas de autoayuda determinar los **referentes externos o Patrones de los diferentes Grupos Vocacionales**.

El acotar el problema para su tratamiento investigador, obliga a dejar fuera otras variables que, en el caso que nos ocupa, también podrían haber sido contempladas como posibles indicadores, por ejemplo, variables de contenido socioeconómico e incluso escolar. Esta precisión, sólo avisa de la limitación y si se quiere, deja abierta la búsqueda de otros indicadores desde otra perspectiva sociocultural.

Antecedentes

La experiencia y resultados obtenidos a lo largo de muchos años con los sistemas de autoayuda en nuestro medio, es una ventaja o soporte para que el problema al que nos enfrentamos en este estudio. Disponemos de bastante información, seguramente inconexa, y esta Tesis es una oportunidad de relacionarla y trazarla definitivamente tanto, en lo que afecta a la conducta individual como a los referentes de la decisión o Grupos Vocacionales.

Por otra parte, un hecho que pesa y condiciona la búsqueda o establecimiento de indicadores vocacionales es que éstos, no pueden ser métricamente muy complejos, toda vez que han de formar parte de materiales diseñados como autoayuda. Esto es, los indicadores que resulten válidos, también tienen que ser fácilmente manejables e interpretables por el joven que los utiliza para su asesoramiento vocacional.

Los indicadores son o están contenidos en las mediciones directas (tipo tests o cuestionarios) o indirectas, calculados a partir de los primeros. Igualmente, han de ser objetivos, a pesar de que en algunos supuestos del asesoramiento vocacional, el profesional, tenga capacidad para interpretar. Sin embargo, el estudiante no posee esa madurez y, lo más que podremos hacer, es guiar su interpretación cuando así lo requiera su asesoramiento, apoyándonos en escalas categoriales que describan la interpretación más ajustada a sus datos.

1.A. DETERMINAR LOS INDICADORES DE LA CONDUCTA VOCACIONAL (REFERENTE PERSONAL) QUE INTERVIENEN EN LA TOMA DE DECISIONES

Los resultados de la exploración individual de la conducta vocacional obtenida a través del Sistema de Asesoramiento SAV-R, son la base para señalar y establecer los indicadores; aunque no todos los resultados de todas las pruebas cumplen el criterio de ser útiles directamente para el asesoramiento y la toma de decisiones vocacionales, el soporte métrico lo aportan las pruebas del SAV-R,96.

Pasamos a describir y justificar, ordenadamente según las Fases de exploración de la conducta vocacional, los indicadores que, desde la literatura científica y los resultados precedentes, tienen el soporte del SAV-R.

A) FASE I: DESARROLLO VOCACIONAL

Esta fase de la conducta vocacional es explorada mediante dos instrumentos, ya probados en anteriores investigaciones con los sistemas de autoayuda :

- **Cuestionario de Intereses Vocacionales: Preferencias e Influidos” (CIV)**
Procede de la investigación de Rivas (1976) y Rivas y Martínez (1987) y ofrece información fiable sobre los intereses en dieciséis Áreas Vocacionales en el periodo de edad de la adolescencia..
- **Preferencias Vocacionales (PV).** Parte de los trabajos iniciales de Rivas (1973) y será reformulado en función de los intereses expresados, como preferencias, referidas a las dieciséis Áreas Vocacionales y a los Perfiles Evolutivos en la edad escolar, dando lugar al instrumento definitivo Rocabert (1987)

Según la diferenciación clásica de Super (1957), el CIV mide los intereses inventariados, mientras que PV, evalúa los intereses expresados. En la literatura científica sobre intereses vocacionales (Walsh y Osipow (1986), la investigación abundantísima que se dispone sobre este constructo psicológico, trata fundamentalmente de los primeros, que medidos por inventarios y cuestionarios, remiten los resultados individuales a escalas o referencias de construcción lógica, empíricas o mixtas; por citar sólo los trabajos clásicos como el Kuder, el Strong, o SDS de Holland. La medida y evaluación de los intereses, tomados casi como un rasgo psicológico, han sido y son el soporte de gran parte de las elaboraciones de la Psicología Vocacional. Muchísimo más escasas, son las elaboraciones sobre los intereses expresados, aunque ya Fryer (1931) hizo sus intentos de utilizarlos en el asesoramiento, hay que esperar bastante tiempo hasta que este tipo de intereses fuera viable apresarlos métricamente como preferencias (Secadas, 1972 y Rivas 1973, y Rivas y col, 1990); hoy puede darse como establecida una metodología específica para su evaluación.

Pero son raras la utilización métrica conjunta de los dos tipos de intereses, a pesar de que, desde la práctica del asesoramiento Spokane (1991) señala que, en el asesoramiento “cuando existe una confluencia entre los intereses inventariados y los expresados, la predicción del constructo general *intereses vocacionales*, aumenta o mejora extraordinariamente”.

Esa idea es la que preside la exploración de la fase de Desarrollo vocacional. Desde los primeros sistemas de autoayuda de los años ochenta y del que es continuador el SAV-R 96, los intereses forman un sistema de evaluación en el que la información de una prueba retroalimenta a la otra. El estudiante empieza su trabajo en esta fase cumplimentando el CIV. De él toma información para la siguiente prueba PV y los resultados, señalan o fijan el rumbo del proceso de asesoramiento que continua con otras fases.

Como sistema, los *resultados más destacados* (de mayor puntuación) de los intereses inventariados por el CIV, sirven para introducir la exploración y obtención de *resultados, también destacados*, de los intereses expresados, tratados como preferencias vocacionales, que apresa el PV. La combinación de sendos indicadores métricos, constituye, en el pleno sentido de la palabra, el germen de los sistemas de asesoramiento que venimos trabajando y tratando en esta tesis.

Indicadores vocacionales de la Fase de Desarrollo

Los indicadores del desarrollo vocacional proceden de la exploración a través de la siguiente instrumentación:

- **Cuestionario de Intereses Vocacionales (CIV)** , y la prueba
- **Preferencias Vocacionales (PV)**

CUESTIONARIO DE INTERESES VOCACIONALES CIV)

El CIV ofrece resultados analíticos de todo el trabajo que el estudiante realiza en esta prueba.; trabajo que el propio sujeto autocorrigie en la *Hoja de Respuestas* (Figura 1A.1). El orientador/asesor puede utilizar, en el proceso de asesoramiento, esa información analítica que aparece esbozada en la figura 1A.1., pero para la investigación o exploración de los intereses, sólo tomaremos como *indicadores* los *cuatro resultados que mayor puntuación* (Columna TOTAL), en las 16 Áreas vocacionales de referencia.

CLAVES	PREFERENCIAS L			PREFERENCIAS D			T ₁	INFLUJOS				T ₂	TOTAL	ORDEN
	A MI	A MIS PADRES	FUTURO	A MI	A MIS PADRES	FUTURO		REGALOS	TEMAS CLASE	TIEMPO LIBRE	CONDUCTA			
	1	2	3	4	5	6		8	9	10	11		13	14
T-E	² 0	² (2)	² (0)	¹ (0)	¹ 2	¹ 0	4	¹⁶ 0	¹⁵ 0	¹⁴ 0	¹³ 0	0	4	
T-P	² 1	² 3	² 1	¹ 0	¹ (2)	¹ (0)	(7)	¹⁶ 1	¹⁵ 0	¹⁴ 2	¹³ 0	3	10	
B	³ 3	³ 3	³ 3	² 2	² 3	² 3	18	¹ 3	¹⁶ (3)	¹⁵ 2	¹⁴ 3	11	29	1º
T-H	⁴ 3	⁴ 2	⁴ 2	³ 1	³ 0	³ 0	8	² 3	¹ 2	¹⁶ (2)	¹⁵ 3	10	18	3º
L	⁵ 3	⁵ 1	⁵ 1	⁴ 3	⁴ 0	⁴ 0	8	³ 3	² 3	¹ 3	¹⁶ (2)	11	19	2º
F	¹⁶ 3	¹⁶ 1	¹⁶ 1	¹⁶ 1	¹⁶ 0	¹⁶ 0	6	¹⁶ 3	¹⁶ 0	¹⁶ 1	¹⁶ (0)	6	12	4º

Figura 1A.1 Muestra de resultados de la Hoja de respuestas del CIV (autocorrección) con expresión de los cuatro indicadores de los intereses dominantes (puntuaciones mayores ordenadas: 1º, 2º, 3º y 4º)

Intereses: Áreas Vocacionales y Grupos Vocacionales

El CIV evalúa los intereses y los ordena respecto a dieciséis Áreas vocacionales, utilizando dos indicadores: *las Preferencias* por profesiones, entendiendo por tal “las preferencias que el sujeto manifiesta hacia profesiones inventariadas que se le proponen y que para su desempeño exigen nivel formativo de licenciatura universitaria (*L*) o diplomatura o ciclos formativos (*D*), y los *Influjos*, un conjunto de *influjos del medio sociocultural(I)* que acompañan o promueven el interés en términos de aficiones, actividades, tareas escolares etc”.

Las áreas vocacionales evaluadas son dieciséis, que se comportan transculturalmente consistentes al estar presentes en la mayoría de cuestionarios de intereses (Martínez, 1987); a continuación se detallan en el cuadro 1.A.1:

ÁREAS VOCACIONALES		CONTENIDOS : Ocupaciones e influjos referidos a
T-E	TEÓRICO EXPERIMENTAL	..estudio científico de la Ciencias Naturales, utilización de métodos experimentales
T-P	TEÓRICO-PRÁCTICA	...aplicación del conocimiento en la mejora, transformación de la Naturaleza, procesos industriales, manejo de maquinaria....
B	BIOTERÁPICA	..al cuidado de la Salud, conservación, intervención con seres vivos
T-H	TEÓRICO-HUMANISTAestudio y difusión del conocimiento y la Cultura
L	LITERARIA	..realizaciones literarias, lingüísticas, editoriales.
P-P	PSICOPEDAGÓGICA	...la Educación y la ayuda personal directa
S-P	SOCIOPOLÍTICA	...comprensión e intervención en la vida social y política
E-E	ECONÓMICO-EMPRESARIALla Economía y los Negocios
P-C	PERSUASIVO-COMERCIALdirección de personas y actividad comercial
A-B	ADMINISTRATIVO-BUROCRÁTICAgestión y organización
A-D	AIRE LIBRE-DEPORTIVA	... práctica deportiva , promoción de la actividad física
A-A	AIRE LIBRE-AGROPECUARIA	...explotación y cuidado de recursos agrícolas, ganaderos, marítimos
A-M	ARTÍSTICO-MUSICAL	... práctica e interpretación musical, coreográfica
A-P	ARTÍSTICO-PLÁSTICA	.. ejercicio y promoción de las Bellas Artes
M	MIITAR (SEGURIDAD)	... la disciplina, la prevención e intervención armada
F	FANTÁSTICA	.. aventura, riesgo, actividades inusuales.

Cuadro 1.A.1 Áreas vocacionales del CIV y PV

Nota: El área **F: Fantástica**, es de nueva creación en la métrica de los intereses vocacionales, y refleja una inclinación más propia de la infancia que de la adolescencia, por lo que los autores la definen como residual; los resultados de investigación señalan que no es un indicador relevante, sino todo lo contrario, en la adolescencia.

Los resultados en el CIV y en otros instrumentos que forman el Sistema de Asesoramiento SAV-R, permiten tratar el asesoramiento en entidades de mayor amplitud, como son los *Grupos Vocacionales*, que reflejan el carácter diferencial y variado del entorno.

Indicadores vocacionales del CIV

En el SAV-R 96, los *cuatro resultados* que obtienen mayor puntuación en el CIV se denominan *Intereses dominantes*. Para facilitar esta valoración, se utiliza la siguiente escala de transformación de resultados posibles del CIV (columna TOTAL) en puntuaciones que van de 0 a 10.

Puntuación	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Resultado CIV	Hasta 4	7-5	10-8	13-11	16-14	19-17	22-20	25-23	28-26	29 -30

La máxima puntuación que se puede alcanzar en un área es 30; el que un estudiante no alcance un valor al menos de 25 o su equivalente a una puntuación de 8, supone un interés todavía no muy definido y, por tanto, una falta de especificidad del mismo.

La casuística individual que se puede producir es muy grande, pero brevemente podemos establecer las siguientes categorías:

- a) Perfil “**Bajo**” de interés. Surge cuando no hay diferenciación entre los intereses del individuo, el interés es muy bajo por las diferentes áreas.
- b) Perfil “**Alto**”. Interés alto del estudiante por muchas áreas vocacionales, gustándole bastantes cosas a la vez.

Los datos del CIV, permiten análisis en mayor profundidad útiles para el asesoramiento, tales como:

- A) Comparación entre los resultados de *Preferencias e Influjos*. Un interés por un área que venga acompañado por altas puntuaciones, tanto en el ámbito de *Preferencias* como en el de *Influjos*, supone un interés más consistente y con mayor valor vocacional que el interés que refleje puntuaciones muy dispares entre ellos.
- B) Comparación entre *A MI*, *A MIS PADRES* y *FUTURO* Si el interés que muestra un estudiante (columna A MÍ) no viene apoyado por una valoración también alta con relación a MIS PADRES y/o FUTURO, es un indicativo, a falta de ser comprobado, de que el individuo está percibiendo posibles barreras (familiares, económicas, personales, etc.)
- C) Comparación entre las Preferencias L (licenciaturas) y las Preferencias D (Diplomaturas). Este análisis nos puede dar información sobre si los intereses del estudiante se centran. Principalmente, en profesiones que necesiten una formación a nivel de Licenciaturas o si, por el contrario, la formación que está buscando es de Diplomatura o de Formación Profesional.

Como **indicadores del CIV**, en esta investigación, se toman únicamente *los intereses dominantes* y entran en la base de datos ordenados y reflejan las *cuatro áreas que obtienen mayores puntuaciones* (Total).

PREFERENCIAS VOCACIONALES (PV)

Las Preferencias Vocacionales van más allá del mero interés y suponen una posible elección, resultado de la comparación entre distintas opciones que, en esencia, recogen la afirmación: “*Yo quiero ser X*”. La prueba que en el SAV-R analiza los intereses expresados operacionalizados, se denomina como **Preferencias Vocacionales (PV)**.

El instrumento tienen su origen en el Test de Preferencias Profesionales (PP) de Secadas; a partir del cual Rivas (1973), introduce una serie de modificaciones metodológicas, quedando dispuesto el instrumento para la medición de la **intensidad** de las preferencias vocacionales de los estudiantes y su dimensión evolutiva; fue estudiado en profundidad por Rocabert (1987).

El sistema de autoayuda parte de los resultados del CIV, del que toma las cuatro Áreas de intereses dominantes. Esa información será tratada en el PV como **Preferencias fijas** y, en cada una de esas áreas, el estudiante escoge una *profesión* que en principio le interesa. Además, el estudiante añadirá dos áreas más (**Preferencias libres**) en las que concretará dos nuevas profesiones. El *Documento informativo de Áreas Vocacionales*, contiene una somera información vocacional con un listado de más de trescientas profesiones de las dieciséis áreas vocacionales, que facilitan al estudiante el conocimiento de las áreas y diferentes profesiones incluidas en cada una.

La prueba definitiva que aparece en la figura 1.A.2, consiste en un cuadro de doble entrada formado por una retícula de 6 x 6 celdillas: en las filas están numeradas ordenadamente las **cuatro Profesiones** que el estudiante designa como la parte principal del problema de elección; esas mismas profesiones se sitúan en las columnas de la cuadrícula.

- **Preferencias Fijas:** Intereses **dominantes** en el CIV, que en el PV concreta en cuatro profesiones diferentes.
- **Preferencias Libres:** Dos profesiones que el estudiante añade sin ninguna restricción.

El PV dispone, en el sentido de las columnas, las correspondientes celdillas destinadas a registrar los **Periodos Evolutivos** o periodos de edad, en los que el sujeto señala el interés por cada profesión o preferencia vocacional a lo largo del tiempo.

PV recoge la importancia de la evolución y permanencia de los intereses, preguntando directamente “**desde cuándo** está interesado el estudiante por una profesión concreta” (**Periodos de Edad**); esta información, desde Super, constituye el indicador más relevante en el asesoramiento vocacional. El PV, dentro de su género, es la única prueba evolutiva que registra, desde qué época el sujeto muestra tal inclinación vocacional. Los periodos de edad que acotan, cuatro periodos de la educación escolar que, para facilitar el recuerdo por parte del estudiante, se presentan como periodos escolares significativos:

- A) De 12 a 14 años, coincide con la ESO, primer ciclo.
- B) De 15 a 16 años, coincide con la ESO, segundo ciclo.
- C) De 17 a 18 años, Bachillerato o Ciclos formativos
- D) De 19 o más años, formación superior etc.

La figura 1.A.2, presenta la **Hoja de Respuestas** del PV, que registra el proceso de **comparación binaria** entre las seis profesiones que propone o expresa el propio sujeto como “Problema vocacional” para la toma de decisiones, así como, los periodos de edad que reflejan la presencia temporal de más interés por cada una de ellas.

		PROFESIONES						PERIODOS DE EDAD			
		1	2	3	4	5	6	A	B	C	D
								de 12-14 años	de 15-16 años	de 17-18 años	19 ó más años
CLAVE	PROFESIONES										
	1										
	2										
	3										
	4										
	5										
	6										
Resultados	SUMA DE ÍNDICES							(Σ I) = 30			
	ORDEN										
	ÁREA VOCACIONAL										

ÁREA VOCACIONAL DOMINANTE:

GRUPO VOCACIONAL:

Figura 1.A.2. Hoja de respuestas del PV, en el SAV-R (96)

Indicadores vocacionales del PV

Los indicadores más importantes de PV son la **Intensidad**, **Permanencia** y las **Situación de elección** Alfa, Beta y Gamma.:

A) *Intensidad de la Preferencia: Resultados Suma de Índices.*

El resultado de la comparación binaria fila x columna, se expresa en **Suma de índices** como **indicador de intensidad**, cuyo valor máximo es $2(N-1)$. En este caso, que comparan seis profesiones distintas, la intensidad máxima es $2(6-1) = 10$. La preferencia que tiene el valor más alto en **Suma de índices** la denominamos **Área Dominante**.

En la escala de puntuaciones de 1 a 10, la intensidad resultante es:

Intensidad Baja							Intensidad Media		Intensidad Alta	
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

De los diferentes indicadores que iremos comentando, el de Intensidad, es el más importante dentro del sistema SAV-R 96, de él depende la asignación del estudiante a un Grupo Vocacional determinado. Consultando el cuadro 1.A.1, conociendo el Área

Dominante, se encuentra su correspondiente Grupo Vocacional o **Grupo Dominante**, que servirá de referencia para todo el proceso de asesoramiento.

B) Presencia evolutiva de los Intereses

En Periodos de edad, se refleja la permanencia a lo largo del tiempo, de los intereses expresados. El PV no señala ninguna restricción ni condición a la hora de señalar en qué periodo o periodos, el interés por cada profesión está presente: todas las combinaciones entre los periodos A, B, C y D son posibles; pero, sobre todo, importa para el asesoramiento, aquellos periodos consecutivos y próximos al momento de toma de decisiones. Rocabert (1998) señala que, la permanencia reflejada como el inicio habitual del interés por una profesión, puede ser más temprano o tardío, apreciándose diferencias muy acusadas dependiendo del área de que se trate.

C) Situación de elección: Alfa, Beta y Gamma

El PV, por sus características, permite concretar las *Preferencias* en profesiones y averiguar, si éstas se concentran o dispersan en las mismas o diferentes áreas y grupos vocacionales. Esa información es tratada como el indicador vocacional de ***Situación de elección*** en el PV que refleja, a su vez, la ligazón con el CIV, como el sistema que realmente es y que plantea tres posibilidades: las situaciones de elección: *Alfa* α , *Beta* β o *Gamma*. γ

- “Alfa” α el estudiante elige, en el PV, tres profesiones de una misma área vocacional.
- “Beta” β el estudiante elige dos profesiones de una misma área vocacional; y por último,
 - “Gamma” γ cuando se tienen preferencias por diferentes áreas vocacionales, no repitiendo ninguna de ellas.

El siguiente cuadro 1.A.2. se podrá entender mejor la relación entre el CIV y el PV y las situaciones α β y γ que estamos comentando

SITUACION ALFA	Una de las Áreas Fijas se repite <u>dos</u> veces en las Profesiones Libres.	Repite	Repite
SITUACION BETA	Al menos <u>una</u> de las Áreas Fijas se repite una vez en las Profesiones Libres.	Repite Aquí Una	o Repite Aquí
SITUACION GAMMA	<u>Ninguna</u> de las Áreas Fijas se repite en las Profesiones Libres.	No Repite	No Repite

Cuadro 1.A.2.- Situaciones de elección posibles en el PV

D) Concordancia entre Intereses y Preferencias (comparación CIV y PV)

El SAV-R 96, analiza la interrelación entre los intereses y las preferencias, haciendo posible averiguar si, efectivamente, existe concordancia entre los intereses inventariados y los expresados, reflejando de nuevo el carácter de sistema de asesoramiento que desde su inicio se plantearon estas pruebas. Se trata de relacionar los cuatro resultados más altos en el CIV (Intereses inventariados dominantes) con los del PV (Preferencias expresadas dominantes).

De todas las combinaciones posibles (rango 1º, 2º, 3º y 4º) tan sólo tomamos como **Indicador vocacional** una de ellas, la que expresa la concordancia de área vocacional en el primer puesto del PV y del CIV y que da lugar a una de las siguientes la **Situaciones de concordancia** :

A) **Situación Ventajosa: Coincidencia plena:** El primer puesto, en cuanto a interés y preferencia, recae sobre la misma área vocacional (la 1ª del PV es la 1ª del CIV):

PRUEBAS/ORDEN	1º	2º	3º	4º
CIV	B	P-P	A-D	A-A
PV	B	A-D	P-P	T-E

B) **Situación Ajustada: Coincidencia parcial, en el área pero no en el orden.**
El área dominante (1ª del PV) obtiene el segundo puesto en el CIV:

PRUEBAS/ORDEN	1º	2º	3º	4º
CIV	B	P-P	A-D	A-A
PV	P-P	T-H	A-A	A-D

C) **Situación Limitada: Escasa coincidencia,:** La 1ª área del PV ocupa el 3º puesto en el CIV o posterior a él:

PRUEBAS/ORDEN	1º	2º	3º	4º
CIV	B	P-P	A-D	A-A
PV	A-A	A-D	P-P	T-E

RESULTADOS : INDICADORES DE DESARROLLO VOCACIONAL

Selección: muestra estratificada

Del fichero general (N=568) estudiantes de Bachillerato y COU), contando con los resultados de Iñiguez (1999), se muestrearon estratificada y aleatoriamente 25 estudiantes por cada uno de los Grupos Vocacionales, con un N de 200 (el Grupo IX: Seguridad no entró en el muestro por presentar la muestra original un número de sujetos muy bajo), se añadió la condición de que estuvieran cursando (año 2001/2002) estudios o carreras universitarias iguales o afines a las que decidieron en su día (1996) cuando eran estudiantes de secundaria y cumplimentaron el SAV-R, según los datos del estudio de seguimiento de Pascual (2004). Los datos de la muestra aparecen en la Tabla 1.A.1.

- **Intensidad, en el Total de la muestra..**

	PREFERENCIAS VOCACIONALES : AREAS VOCACIONALES					
	FIJAS				LIBRES	
	1º	2º	3º	4º	5º	6º
INTENSIDAD (Suma de índices)	7,48	5,48	4,27	3,31	5,67	3,88

Tabla 1.A.1. Valores promedio de las preferencias en la muestra total, según áreas fijas o libres

Los datos de la tabla, son los valores de la *Suma de índices* que se obtienen en la prueba Preferencias Vocacionales (PV); pero no reflejan la ordenación de la preferencias según los resultados de la fila Suma de índices. En la muestra total, la intensidad promedio corresponde con la intensidad teórica es (5,00) pues refleja toda la

variabilidad de elección entre las preferencias; la diferencia de ese valor con la primera (7,48) y con la última (3,88) es significativa al 0,001.

Los resultados de la intensidad (escala de 0 a 10) señalan una tendencia clara, de mayor a menor, en las cuatro primeras áreas comparadas (Áreas vocacionales fijas), existiendo diferencias significativas entre la primera y las restantes. Sin embargo, la número 5, Área vocacional libre, “recupera” significativamente un mayor valor. Los datos permiten interpretar que, en general, en el Área nº 1, se va a situar, en gran medida, el *Área Dominante* (Puntuación mayor en la fila Suma de Índices), pero no inequívocamente. También refleja que la metodología del PV es acertada, toda vez que el área vocacional nº 5, va a ser utilizada por los estudiantes para “corregir” los resultados que obtiene en el CIV, que evalúa los intereses inventariados.

A continuación la tabla 1.A.2, aporta información sobre la distribución de la intensidad en los diferentes Grupos Vocacionales:

	GRUPOS VOCACIONALES							
	H	PS	SJ	EE	B	CT	A	D
Area dominante 1º	7,04	8,20	6,52	7,12	8,48	6,68	7,44	8,88
Ordenación	6º	3º	8º	5º	2º	7º	4º	1º

Tabla 1.A.2. Valores promedio en Intensidad del área dominante en el PV y ordenación en los Grupos Vocacionales.

Los resultados señalan que la intensidad es moderadamente alta (Promedio de 7,54) con escasas diferencias entre los grupos respecto a la media global; pero son significativas entre los Grupos Vocacionales Deportivo y Biosanitario con todos los demás. Es decir, los estudiantes de estos Grupos Vocacionales, manifiestan mayor intensidad en la preferencia que caracteriza a su Grupo Vocacional, aspecto que es mucho menor en los demás grupos.

- **Situación de elección : α , β , γ**

Los datos de las tablas 1.A.3. y 1.A.4, reflejan la **Situación de elección** en el PV : el mismo Grupo vocacional es elegido α) tres veces, β) dos veces y γ) una sola vez.

En el total de la muestra, la **Situación de elección** más frecuente ha sido la β), le sigue la γ y la última es la situación α . Siendo esta última, teóricamente, la situación de elección mas favorable, los datos señalan que a los sujetos les basta con un sólo Grupo vocacional para expresar su decisión vocacional. También puede interpretarse, que la exploración en este periodo de edad, no se extiende a varios grupos vocacionales diferentes, sino a uno sólo en el que, posiblemente, ya se encuentran, al haber escogido optativas y elegido modalidad de bachillerato.

Estos resultados *hacen dudar de la relevancia* que a este indicador se le ha dado en la practica del asesoramiento. (Rivas 1998).

	Casos	Porcentaje
Situación α	42	21%
Situación β	95	47,3%
Situación γ	63	31,7%

Porcentajes de situaciones de elección.

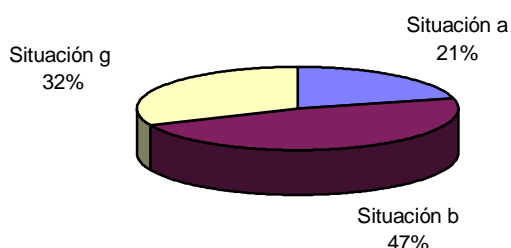


Tabla 1.A.3. Datos de la Situación de elección α , β y γ , en la muestra general.

Los datos de la Tabla 1.A.4. apuntan interpretaciones diversas. Si atendemos a los resultados de la situación α , se aprecian diferencias muy pronunciadas de los grupos: Biosanitario y Humanístico, ambos registran el mismo porcentaje el 34,62 % de frecuencias, muy superior con respecto al resto de los demás grupos; también el Biosanitario muestra mayor dispersión, elección γ (42,31 %).

Los grupos que presentan una menor concentración de elección α son, por este orden: Económico Empresarial, Socio jurídico, Psicopedagógico y Artístico. De todas formas, es la situación intermedia β la más común, con valores similares para todos los Grupos Vocacionales

		GRUPOS VOCACIONALES															
		H		PS		SJ		EE		B		CT		A		D	
α	9	34,62%	4	15,38%	3	11,54%	1	3,85%	9	34,62%	6	23,08%	4	15,38%	5	19,23%	
β	11	42,31%	11	42,31%	11	42,31%	17	65,38%	5	19,23%	11	42,31%	14	53,85%	13	50,00%	
γ	6	23,08%	10	38,46%	10	38,46%	7	26,92%	11	42,31%	8	30,77%	7	26,92%	7	26,92%	

Tabla 1.A.4. Frecuencias y porcentajes en la Situación de elección, alfa, beta o gamma en los Grupos Vocacionales

• Presencia evolutiva de los intereses

	ABCD	ABC	BCD	ABD	ACD	AB	BC	CD
Frecuencias Área dominante	15	52	25	0	0	86	106	33
% relativo Área dominante	8,42	29,54	33,33	0,00	0,00	26,06	26,5	21,43
Orden Área dominante	6°	2°	1°	7,5°	7,5°	4°	3°	5°
Frecuencias Totales (1318)	178	176	75	5	0	330	400	154
% relativos Total	13,50	13,35	5,69	0,003	0,00	25,04	30,35	11,68
Orden presencia Total	3°	4°	6°	7°	8°	2°	1°	5°

Tabla 1. A.5.- Frecuencias y porcentajes de la Permanencia de los intereses en los Periodos de edad, en el PV: A) 12-14 años, B) de 15-16 años, C) de 17-18 años, y D) 19 o más años

Los datos de las Tabla 1.A.5. indican que los estudiantes señalan, la permanencia en el *área dominante*, en más de un periodo en *todos los casos*. Obteniéndose los Porcentajes agrupados más destacados de esta manera: $(AB + BC) = 55,39 \%$ $(AB + BC + ABC) = 68,74 \%$ $(AB + BC + ABC + ABCD) = 82,24 \%$

Son los periodos **B) de 15-16 años y C) de 17-18 años**; seguidos de **A) 12-14 años y B) de 15-16 años** los que registran mayor número de frecuencias: Resultados esperables por la edad de los sujetos de la muestra y, entre ambas agrupaciones, alcanzan el 55,39 % de porcentajes relativos.

Con estos datos, la interpretación teórica para el asesoramiento es clara: la presencia evolutiva mantenida es un aspecto positivo en la preferencia vocacional; sin embargo, para ser manejado por el propio estudiantes, quizás sea un dato poco relevante y poco útil para el asesoramiento propio, por la edad de los sujetos que igualan o repiten los periodos de edad en que se encuentran en el momento de emitir sus respuestas.

COMPARACIÓN DE RESULTADOS ENTRE CIV Y PV

- **CIV, puntuación mayor y PV Área dominante**

Tomando como *criterio de selección*, sujetos cuya puntuación mayor en el CIV y también la puntuación mayor en Suma de índices del PV pertenezcan a la misma Área vocacional, en el total de la muestra general (N=568), se encuentran 497 estudiantes, es decir, el 84,33% de los casos. Esto es, no hay una coincidencia total (como ya previa el SAV-R), lo cual, redundando en una mayor riqueza y utilidad para el asesoramiento.

La correlación entre sendas puntuaciones:

Puntuación directa máxima en el CIV y la Suma de índices en el Área dominante del PV, es .755, (significativa al .0001); correlación que puede considerarse elevada.

Este resultado, del que se tiene constancia hace tiempo, permite tomar como indicador suficiente para representar el área vocacional, la **Intensidad** o Suma de índices en el PV.

- **Concordancia CIV y PV**

En la misma muestra (N=497), analizamos los datos del indicador **Congruencia CIV/PV**, que expresa la *situación de cada sujeto*, según se dé la coincidencia entre el área dominante del PV y su correspondiente primer valor en el CIV.

Los resultados ofrecen la distribución en porcentajes siguiente:

1. **Limitada o baja** el 29,41 %;
- 2 : **Ajustada o media** el 17,30% y
- 3: **Ventajosa o alta** el 53,20 % de los casos.

El valor promedio del indicador es 2.298 y la DS= 0.16. La mediana es 2,89.

- **Concordancia CIV y PV por Grupos Vocacionales**

La tabla 1.A.6 presenta los índices de contingencia que se obtienen a través de χ^2 , que expresan la relación entre CIV y PV en el indicador de Congruencia. Todos son significativos, pero con algunas diferencias entre los Grupos.

GRUPOS VOCACIONALES								
I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
0,78	0,84	0,83	0,65	0,69	0,85	0,64	0,66	0,76

Tabla 1.A.6. Índices de Contingencia, χ^2 entre CIV y PV, correspondientes a los diferentes Grupos Vocacionales.

Como indicador, congruencia se comporta de manera muy adecuada, toda vez que expresa la ligazón entre la ordenación de las áreas vocacionales obtenidas en el CIV e, independientemente, las obtenidas en el PV. Expresa la relación entre los intereses inventariados y los expresados, que en el SAV-R, *es relevante y elevada*.

B) FASE II: COGNICIÓN VOCACIONAL

La **cognición vocacional**, entendida como “la captación que hace el propio sujeto de sí mismo con relación al mundo profesional y a la forma en que se proyecta sobre él, estructurando cognitivamente lo que piensa de esa realidad que le atañe”, representa el planteamiento más actual y novedoso del asesoramiento vocacional que se inscribe en el paradigma de la Psicología Cognitiva. Es un aspecto clave de la fundamentación teórica del enfoque en que se enmarca el SAV-r y que, en opinión de Savickas (2001), señala un nuevo camino en la Psicología Vocacional: el constructivismo vocacional (Savickas, 2001 y Martínez 2004).

En efecto, en los años ochenta Super (1983) introdujo el autoconcepto en el estudio de la conducta y asesoramiento vocacional, pero ante lo exiguo de los resultados encontrados mediante cuestionarios, apuntó la conveniencia de explorar nuevos horizontes “quizás en la línea de utilizar la elaboración de la Teoría de Constructos Personales (TPC) de Kelly (1955)”. Más o menos por entonces, los sistemas de autoayuda que empezaban a elaborarse en la Universidad de Valencia, estaban explorando esa nueva dirección conceptual y metodológica.

Los resultados experimentales de la investigación que apoyan parte de esta tesis, vinieron a confirmar que “*lo que los sujetos piensan y como se perciben ellos mismos en el contexto de las profesiones que conocen, aportan la mayor parte de la explicación de la varianza de la conducta vocacional de estudiantes de secundaria y universitarios*” (Rivas 1989). En concreto, los **constructos o ideas vocacionales**, como expresión de lo que los **sujetos piensan y valoran de su conducta** respecto a los diferentes *Grupos Vocacionales*, resultan ser los *mejores y más potentes indicadores* para el asesoramiento vocacional de los jóvenes. La técnica de exploración y evaluación de la cognición vocacional, se conoce como **Rejilla Vocacional (grid)**, inspirada en el Reptest de Kelly.

INSTRUMENTACIÓN: REJILLA VOCACIONAL (RV)

La rejilla, es la disposición de una información personal que elabora el sujeto de lo que le preocupa (**el problema vocacional**), que analiza los aspectos que intervienen en el mismo (**elementos**) y establece sus interrelaciones y valoraciones (**constructos**). La investigación antecedente con la técnica de rejilla individual, permitió la obtención y selección de las elaboraciones personales: las **ideas o constructos vocacionales** asociadas a las distintas profesiones: **elementos**, que son los *estudios y profesiones* que se plantea el estudiante como **Problemática vocacional**

La *técnica de rejilla (grid)* es tributaria de la Teoría de Constructos Personales de Kelly (1955) La **Rejilla Vocacional (RV)** en el SAV-R, trata el **problema**

vocacional como la elección entre *seis profesiones* o estudios que el sujeto aportó libremente en la Fase de Desarrollo (en concreto en la prueba PV) y, que ahora analiza a través de los **veinticinco constructos** o ideas vocacionales, obtenidos de la investigación.

Se trata de *caracterizar cada una de las profesiones*, a través de un repertorio de *veinticinco elaboraciones personales o constructos*, que la investigación ha seleccionado. Al enunciado de cada constructo le sigue la expresión “*Que me permita...*”, de esta manera, el sujeto percibe y proyecta la idea o representación mental que tiene de cada una de las profesiones que configuran su problemática vocacional. Por ejemplo:

10	ESTUDIO Y CONOCIMIENTO DEL HOMBRE Y SU CULTURA , que me permita...
	...estudiar y conocer el pasado y presente del pensamiento y cultura de la humanidad. Tiene que ver con la filosofía, las religiones, la historia, las costumbres, la literatura, etc.

El estudiante debe marcar, hasta un máximo de cinco constructos, para cada una de las seis profesiones (elementos). El estudiante relaciona los constructos con los elementos y, de esa manera, refleja su propia **cognición vocacional**. La figura 1.A.3, muestra una Rejilla Vocacional simplificada.

IDEAS VOCACIONALES O CONSTRUCTOS							
Para cada Profesión, señala con una X las ideas o constructos que representan para ti para ti dicha profesión.							
Puedes elegir hasta cinco ideas o constructos para cada profesión							
	PROFESIÓN 1	PROFESIÓN 2	PROFESIÓN 3	PROFESIÓN 4	PROFESIÓN 5	PROFESIÓN 6	FRECUENCIAS
1. EXPRESIÓN PERSONAL ARTÍSTICA							
2. INDEPENDENCIA E INICIATIVA PROFESIONAL							
3. BENEFICIO ECONÓMICO							
4. ASPECTOS RELACIONADOS CON LA SALUD Y LA VIDA							
5. DESARROLLO FÍSICO PERSONAL							
6. CONTACTO CON LA NATURALEZA							
7. ESTATUS Y RECONOCIMIENTO SOCIAL							
8. ECONOMÍA Y NEGOCIOS							
9. AYUDAR A LAS PERSONAS							
10. ESTUDIO Y CONOCIMIENTO DEL HOMBRE Y SU CULTURA							
11. ASPECTOS PRÁCTICOS Y TECNOLÓGICOS							
12. CREACIÓN Y MANEJO DE CONCEPTOS ABSTRACTOS							
13. ESTAR ESPECIALMENTE CAPACITADO PARA ELLA							
14. SEGURIDAD Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO							
15. DINAMISMO Y ACTIVIDAD VARIADA EN EL TRABAJO							
16. COMUNICACIÓN Y EXPRESIÓN ESCRITA							
17. COMPRAVENTA DE PRODUCTOS Y SERVICIOS							
18. OCUPARSE DE LOS SERES VIVOS Y LA VIDA							
19. REGULACIÓN DE LA VIDA SOCIAL A TRAVÉS DE LEYES							
20. DISCIPLINA, MANDO Y SEGURIDAD ARMADA							
21. ESTUDIO DEL COMPORTAMIENTO							
22. RELACIONES PERSONALES							
23. AVENTURA Y RIESGO							
24. GESTIÓN ADMINISTRATIVA							
25. RIGOR CIENTÍFICO E INVESTIGACIÓN							

Figura 1.A.3. Rejilla vocacional (simple) del SAV-R.

La innovación metodología que supone haber incorporado esta técnica a los sistemas de autoayuda (el SAV-R), permite superar su uso y construcción para el caso único (N=!), traspasando su aplicación a casos generales, sin perder la posibilidad de tratar cada caso en profundidad en el asesoramiento individual.

Desde esta innovación, es posible obtener un *resultado global* de la RV para cada uno de los Grupos Vocacionales. La evaluación es, en todo caso, diferencial respecto a los respectivos Patrones cognitivos y se interpreta, como es común en el SAV-R, como **Situación Vocacional** (*Limitada, Ajustada o Ventajosa*). Esto es, cada Grupo tiene unos constructos propios que lo caracterizan: el **Patrón cognitivo**.

Como puede apreciarse, en el SAV-R, estamos en un sistema donde unas fases se relacionan con otras; así, en la RV, las profesiones proceden del Fase I Desarrollo, son las mismas con las que trabaja el estudiante en Preferencias Vocacional (PV), sólo que aquí en la Fase II Cognición, sirven para captar la *representación mental* que tiene de ellas.

La figura 1.A.4, muestra un ejemplo de los indicadores que se obtienen de una *Plantilla de corrección* en el Grupo Vocacional Deportivo. En este caso, el Resultado (13) se encuentra en el intervalo con valores (12 a 42) que corresponde con una Situación Vocacional *Ventajosa*.

GRUPO VIII: DEPORTIVO				
Constructo	Valor	Frecuencia	Acierto	
4. Aspectos relacionados con salud	3	X	2	= 6
5. Desarrollo físico personal	3	X	2	= 6
7. Estatus y reconocimiento social	1	X	1	= 1
RESULTADO				13

P	0-6	7-11	12-42
S	LIMITADA	AJUSTADA	VENTAJOSA

Figura 1.A.4. Indicadores de corrección de la Plantilla RV del Grupo Vocacional Deportivo.

Los datos de investigación en asesoramiento desde 1982, (Rivas y Martínez 2003) y, especialmente, la recopilación que hace (Martínez, 2004), señalan que el resultado global y su correspondiente *Situación vocacional*, son indicadores eficaces para el asesoramiento y para la toma de decisiones vocacionales.

El indicador : ***Situación Vocacional en la RV, se interpreta como:***

VENTAJOSA.- Los resultados de la RV sitúan al sujeto en la *zona superior* del Grupo Vocacional, es decir, la mayoría de la ideas vocacionales señaladas, coinciden con las que reflejaron estudiantes del Grupo Vocacional de referencia y participa de sus planteamientos sobre las profesiones.

AJUSTADA.- Los resultados de la RV están en la *zona intermedia*, es decir, algunas de las ideas vocacionales coinciden con lo que piensan los estudiantes del Grupo Vocacional, aunque hay otras que no. Se parece bastante a lo que piensa la media del Grupo Vocacional y tiene bastantes posibilidades de sentirse seguro/a y a gusto

LIMITADA.- Está en la *zona inferior* del Grupo, se diferencia y separa mucho de sus ideas, y tiene poca coincidencia con esos planteamientos.

En el asesoramiento individual, si el orientador/asesor conoce la Teoría de los Constructor Personales (TPC), puede obtener mucha mas información que la reseñada. En el estudio siguiente referido a Patrones (*Objetivo específico 1.B*), se aportarán datos sobre la composición de los Patrones que caracterizan cognitivamente a los grupos vocacionales, diferencias entre ellos, etc.

C) FASE III: INDICADORES : BIODATOS / MOTIVACIONES/ REALIZACIONES

Los sistemas de autoayuda SAV y SAV-90, introducían la exploración de la conducta, con un cuestionario que trataba de la “Problemática vocacional”. De este cuestionario se obtenía una información de tipo cualitativo y descriptivo, difícil de integrar en el asesoramiento vocacional, máxime si la pretensión de esos sistemas era la autoayuda. Rocabert, Gimeno y yo misma trabajamos con esos materiales, con la idea de obtener un instrumento que subsanara la dificultad anterior y esta situación, motivó revisar nuevos indicadores.

Así, Gimeno (2003) revisa posibles indicadores que barren desde la indecisión, barreras, biodatos, influencias ambientales, realizaciones escolares, influencia del género en la toma de decisiones, valores, autoeficacia etc. El resultado fue la construcción de una fase inicial de exploración de la conducta vocacional, que se presenta en forma de cuestionarios de 108 ítems con respuestas cerradas que, en conjunto, se denominó **Mi situación vocacional**

El cuadro siguiente 1.A.3. , muestra algunos ejemplos de ítems evaluados en el SAV-R, mediante el cuestionario : **Mi situación Vocacional**.

P	APARTADOS EVALUACIÓN	ÍTEMS / Cuestiones Nª
I PARTE	A) Actitud toma decisiones	1) <i>Personalmente no siente la necesidad de tener que elegir</i>
	B) Conocimiento sobre..	5) <i>La dificultad de los estudios que me interesan</i>
	C) Factores favorables..	12) <i>La nota que se exige para poder entrar</i>
	D) Con mi trabajo espero...	7) <i>Poder instruirme, formarme continuamente</i>
	E) Soy de los que piensan ..	8) <i>Estudiar es un aburrimiento, prefiero trabajar pronto</i>
	F) Mi capacidad es buena..	16) <i>Construir, arreglar aparatos</i>
II PARTE	A) Rendimiento escolar...	1) <i>La nota final del año pasado ha sido.....</i> <i>Asignaturas preferidas / Asignaturas mejor nota.</i>
	B) Me interesan actividades..	13) <i>Trabajos /estudios relacionar con la compra y la venta</i>
	C) Mis relaciones	6) <i>Frecuentemente mis compañeros me cuentan sus problemas</i>

Cuadro 1. A. 3. Mi Situación Vocacional (Rocabert, Gimeno y López), ejemplos de ítems

Los resultados de investigación permitieron, tras factorizaciones sucesivas, reducir ese enorme cúmulo de variables a cuarenta y cuatro, que se integran en un único cuestionario, diferenciado por los contenidos de evaluación siguientes: *Autoeficacia* (n=21 ítems) *Valores* (n=10 ítems), *Intereses* (n=16 ítems) y un apartado referido a las *Asignaturas* cursadas en educación secundaria. Estas variables dan lugar, al **Cuestionario de Realizaciones y Expectativas vocacionales (REX)**, que integra la Fase III: **Motivaciones**, y del que se toma como indicador, la puntuación directa total.

De los datos obtenidos se comprueba que, los índices de fiabilidad (Gimeno 2003, Pág. 240) de los factores del REX alcanzan valores significativos

estadísticamente, pero moderados. Tomando como referencias los Grupos Vocacionales, éstos comparten muchos ítems, la diferenciación, pues, es escasa y los aspectos más específicos, tienen que ver con ítems que se refieren a las asignaturas cursadas y el rendimiento alto, que se reparten por los diferentes grupos vocacionales.

De reseñar es que, los datos no permiten diferenciar los diferentes apartados del REX como indicadores eficaces que intervengan en la toma de decisiones y, en cambio, tiene capacidad diferencial la puntuación directa conjunta en el REX.

De otra manera, los apartados: *Realizaciones escolares* (asignaturas y rendimiento), *Autoeficacia*, *Valores* y *Actividades interesantes*, es una información útil para el asesoramiento individual y para manejarla en la toma de decisiones respecto a los diferentes Grupos vocacionales.

D) FASE IV: INDECISIÓN

Como *proceso individual*, en la toma de decisiones vocacionales, el sujeto suele manifestar *indecisiones*, que pueden frenar y obstaculizar el proceso. Psicológicamente, la indecisión no es lo contrario de la decisión y al menos puede tener una doble componente: simple y compleja, como desde Crites se viene manteniendo. La indecisión simple se manifiesta en la falta de experiencia o información; mientras que la segunda procede de la interacción entre dimensiones de la personalidad y aspectos del ambiente vocacional que afectan a la toma de decisiones.

En la fundamentación teórica ya tratamos la doble perspectiva de la indecisión y dificultades ante la toma de decisiones. La cuestión en este apartado, es si en la exploración de la conducta vocacional que lleva al asesoramiento, es necesario contar con ese constructo.

Entendemos que, de manera colateral, interviene en la conducta vocacional la experiencia, la forma de enfrentarse a las dificultades que toda toma de decisión conlleva, las dificultades que el sujeto percibe ante el mismo proceso de decisión, etc. Gómez, (1995) comprobó en qué medida intervienen determinados factores de personalidad en los sujetos que mostraban alta indecisión compleja. Si tenemos en cuenta que nos estamos refiriendo a un decisor adolescente, cuya personalidad está en cambio y búsqueda de su propia identidad según las tesis de la Psicología Evolutiva, la cuestión se escapa o es más amplia que la indecisión vocacional en sí

La bibliografía documenta el tópico de la indecisión vocacional como de los más activos de la investigación y existen multitud de pruebas para su diagnóstico. Nuestra experiencia en asesoramiento con los Sistemas de Autoayuda que incluyen la prueba de Indecisión compleja nos dice, sin embargo, que son muy pocos los sujetos que necesitan ayuda específica sobre este aspecto. No obstante, para la práctica del asesoramiento, es conveniente, precisamente, iniciar la exploración con esta prueba, para conocer “el punto de partida”. Los resultados de investigación, vienen apuntando en la dirección de que ese constructo, tiene poco poder de explicar las diferentes tomas de decisión de los sujetos ante las opciones vocacionales.

E) FASE V: CAPACIDADES BÁSICAS PARA EL ESTUDIO

Descals (1996) realiza una revisión teórica sobre estudios de inteligencia, asesoramiento y conducta vocacional, a partir de la cual, se asumen los siguientes

enunciados, como punto de partida para la elaboración de indicadores de una evaluación aptitudinal incardinada dentro de un sistema de asesoramiento vocacional:

- a) Las capacidades no son algo estático ni fijo para siempre sino, por el contrario, son susceptibles de desarrollo mediante entrenamiento o educación, dentro de unos límites.
- b) Los resultados correlacionales entre las capacidades y el rendimiento escolar a partir de la educación secundaria, son "tozudos y persistentes" con valores muy limitados, no llegando apenas a la significación estadística en la mayoría de los casos.
- c) Igualmente, en los niveles universitarios, se tiene constancia de que el déficit en capacidad intelectual, es responsable sólo del *tres por mil de los casos*, en que los estudiantes suspenden o abandonan sus estudios en el primer curso.
- d) Si se trata de detectar las aptitudes específicas que presentan una mayor correlación con el rendimiento escolar, la investigación se decanta por la aptitud verbal y por la capacidad de razonamiento (Ellison y Edgerton, 1941; French, 1963; Pelechano, 1972; Lohman, 1988). En la mayoría de las revisiones españolas sobre el tema (ver Carabaña, 1987; Rodríguez Espinar, 1982; Sánchez Cabezudo, 1986; Pelechano, 1977, 1989; Álvaro y col., 1990) suelen citarse los factores de inteligencia general y aptitud verbal como los que obtienen correlaciones más elevadas (Pardo y Olea, 1993).
- e) Los resultados de la investigación, constatan la imposibilidad de establecer perfiles aptitudinales diferenciales para cada carrera o estudio universitario en particular (Rivas, 1984; Rivas y Ardit, 1985; Rivas, Ardit y Pla, 1986).
- f) La investigación también destaca el escaso poder de diferenciación de las capacidades respecto a los Grupos vocacionales, y su limitado papel en la elección vocacional (Castaño y cols., estudio no publicado de 1975, citado en Castaño, 1983; Rivas y Zaragoza, 1975; Chorro, 1979; Jornet, 1980; Porras, 1981; Pla, 1985; García, 1988; Rivas y col., 1990).
- g) Los orientadores disponen de una extensa y variada instrumentación que cubre las necesidades de diagnóstico en las más amplias áreas aptitudinales (espaciales, numéricas, razonamiento mecánico, etc.).

La consideración de tales enunciados podría plantear la exclusión de la evaluación aptitudinal en un sistema de asesoramiento vocacional. Sin embargo, son varias las razones que justifican la inclusión de una evaluación aptitudinal en el proceso de asesoramiento vocacional: en primer lugar, el hecho de que el conocimiento sobre las propias aptitudes es uno de los aspectos que generan más ansiedad en los estudiantes de secundaria en el momento de la elección vocacional; y, en segundo lugar, ***la necesidad de realizar una evaluación global de aquellos aspectos que, como herramientas de trabajo, más inciden en la conducta vocacional futura o posterior del sujeto.***

Por ello, en esta fase se propone una **evaluación global de las capacidades** mediante el análisis de ***dos grandes bloques o indicadores*** de dominio intelectual, que pueden ser de interés para el asesoramiento vocacional: a) **Dominio Verbal**, que engloba aspectos fundamentales de información verbal; b) **Razonamiento**, que comprende aspectos de razonamiento abstracto lógico deductivo e inductivo y que, considerando las aportaciones teóricas del "conocimiento situado", utiliza un contenido específico (científico y humanístico-social) común a los contextos de aprendizaje en situaciones educativas formales.

El conocimiento de estos dos aspectos aptitudinales, **Dominio Verbal y Razonamiento**, pretende una evaluación aptitudinal global para tener la información

necesaria que apoye los planes vocacionales del estudiante. En los casos en que esa *información global plantee dudas sobre la insuficiencia del nivel de dominio, el orientador/a puede utilizar pruebas más potentes*, desde generales e individuales tipo WAIS hasta específicas de componente numérico, verbal, espacial, etc.

Instrumentación e indicadores aptitudinales

En el cuadro 1.A.4. se incluye una breve descripción de las pruebas que configuran la Fase V del SAV-R.

PRUEBA	AUTORES	DESCRIPCIÓN
Dominio Verbal I: Sinónimos-Antónimos (DV:I)	F. Rivas y I. Dolz (1996)	Evalúa la capacidad o grado de <i>dominio del lenguaje escrito</i> a partir de diez ejercicios que plantean la tarea de encontrar para cada <i>palabra clave</i> o estímulo su correspondiente <i>sinónimo</i> y <i>antónimo</i> , tomándose estas dos palabras como los extremos de un hipotético continuo en cuyo centro se situaría la palabra clave; por ello, cada respuesta sólo se considera acertada si se señalan a la vez sinónimo y antónimo correctos.
Dominio Verbal II: Neologismos (DV: II)	N. Íñiguez (1996)	Evalúa el <i>uso del contexto para la comprensión del lenguaje</i> a través de ocho ejercicios que plantean cuatro expresiones escritas en las que se repite una palabra nueva o inventada: <i>neologismo</i> ; se trata de encontrar el significado que tiene cada neologismo en cada problema.
Memoria Verbal (MV)	I. Dolz (1996)	Evalúa la capacidad de recuperación de la memoria (<i>reconocimiento</i>) de la información tratada anteriormente. Se trata de reconocer, de un conjunto de sesenta palabras que han sido presentadas en la prueba DV:I, las diez palabras clave.
Razonamiento Hipotético Inductivo (RHI)	F. Rivas y A. Descals (1996)	Evalúa la capacidad para <i>elaborar y verificar hipótesis</i> sobre las relaciones existentes entre elementos numéricos, dichas hipótesis suponen la obtención de reglas o generalizaciones a partir de grupos específicos de elementos de información (dieciséis problemas).
Razonamiento Deductivo (RD)	F. Rivas, A. Descals y N. Íñiguez (1996)	Evalúa la capacidad de formar nuevos conceptos o <i>extraer conclusiones</i> mediante dos bloques de ejercicios, cinco de contenido científico y cinco de contenido humanístico-social. Cada problema plantea la tarea de relacionar una <i>Generalización</i> o regularidad científica o social, con una <i>Aplicación</i> o hecho que sucede en la realidad, para elegir una de las cuatro <i>Explicaciones</i> u opciones de respuesta que se presentan.

Cuadro 1.A.4.-Breve descripción de las pruebas que configuran la Fase V del SAV-R:

En la figura 1.A.5. se muestran ejemplos de ítems para cada una de las pruebas de esta Fase de Capacidades:

PRUEBA: Dominio Verbal I: Sinónimos-Antónimos (DV:I)					
1. REPUDIAR	1:PERJUDICAR	2:ACEPTAR	3:RECOGER	4:RECHAZAR	5:FAVORECER
5. ARMISTICIO	1:ARMERO	2:PACTO	3:SALVAR	4:GUERRA	5:ALTERAR

PRUEBA: Dominio Verbal II: Neologismos (DV:II)	
PROBLEMA 5	
1. De quién no mueve su TRORI se dice que es inexpresivo.	
2. Un TRORI arrugado es signo de vejez.	
.....	
6. Una persona que recuerda bien los TRORI es un buen fisonomista.	

PRUEBA: Memoria Verbal (MV)

Se trata de **reconocer** las 10 palabras clave (mayúsculas) de la prueba DV:I, **redondeando** el número correspondiente a la palabra reconocida.

1: ACEPTAR	2: ADULAR	3: ALTERAR	4: AMAR	5: AMENAZAR
6: ANSIA	7: ARMERO	8: ARMISTICIO	9: AUGUE	10: AVARICIA
.....
56: SOCAVAR	57: TÁCTIL	58: TASAR	59: TERSO	60: VIVEZA

PRUEBA: Razonamiento Hipotético Inductivo (RHI)			
▲ R ■	RESPUESTA	▲ R ■	RESPUESTA
1 <div> $1 \text{ } \mathcal{R} \text{ } 0 = 1$ $2 \text{ } \mathcal{R} \text{ } 4 = -2$ </div>	9 <div> $2 \text{ } \mathcal{R} \text{ } 4 = 0$ $1 \text{ } \mathcal{R} \text{ } 3 = -1$ $4 \text{ } \mathcal{R} \text{ } 5 = 3$ </div>

PRUEBA: Razonamiento Deductivo (RD)
Problema 4 GENERALIZACIÓN: “La flotabilidad de un cuerpo sobre un líquido es mayor cuanto mayor es la densidad del líquido”. APLICACIÓN: <i>Un barco puede transportar una carga más pesada en el océano que en los Grandes Lagos.</i> EXPLICACIÓN: A) En agua salada los cuerpos pueden flotar mejor que en agua dulce debido a que su densidad es distinta. D) Los cuerpos flotan con mayor facilidad en el agua salada que en el agua dulce porque la densidad del agua salada es menor que la del agua dulce.

Figura 1.A.5- Ejemplos de las pruebas aptitudinales del SAV-R (versión experimental, 1996).

La corrección de las pruebas se realiza mediante plantillas. A partir de las puntuaciones que se obtienen en cada una de ellas (en una escala de 0 a 10), se calculan las PUNTUACIONES en **tres indicadores aptitudinales globales**:

Dominio Verbal (DV), calculado como media aritmética de los resultados en las pruebas DV: I, DV: II y MV.

Razonamiento (RAZ), que corresponde a la media aritmética de los resultados en las pruebas RHI y RD.

Capacidad General para el Estudio (CGE), que sintetiza a los dos indicadores anteriores y, se calcula como media aritmética de las puntuaciones obtenidas en ellos.

Resultados con las pruebas aptitudinales

Entre los diversos análisis realizados a partir de la aplicación de las pruebas aptitudinales del SAV-R, se destacan aquellos aspectos que permiten configurar la nueva Fase V del SAV-R (1998): Capacidades Básicas para el Estudio.

- A partir de los resultados de los *análisis de ítems de las pruebas* de aptitudes, se toman una serie de decisiones: a) no modificar la versión experimental de las pruebas DV: I (Sinónimos y Antónimos), RD (Razonamiento Deductivo), y MV (Memoria Verbal); b) modificar la prueba DV: II (Neologismos), para aumentar la fiabilidad y el nivel de dificultad (se añaden dos nuevos ítems, y se reduce de seis a cuatro el número de enunciados de cada problema que contienen el neologismo); y c) añadir cuatro ítems a la prueba RHI (Razonamiento Hipotético Inductivo), con el objetivo de aumentar su nivel de dificultad.
- Los *análisis de regresión/predicción* de las pruebas sobre los indicadores de aptitudes, permiten *asignar pesos o ponderaciones diferenciales* (según el porcentaje de varianza explicada) *a cada una de las pruebas para calcular las puntuaciones en los tres indicadores aptitudinales globales*. Por tanto, para la autocorrección de la “versión definitiva” de la Fase V del SAV-R, el estudiante puede realizar una serie de cálculos para obtener las puntuaciones en los diferentes indicadores aptitudinales, tal y como muestra la figura 1.A.6.

PRUEBAS	(1) Puntuación	(2) Valor	(3) = (1) x (2) RESULTADOS
Dominio Verbal (DV:I)	Pd	0,43	
Dominio Verbal (DV:II)	Pd	0,22	
Memoria Verbal (MV)	Pd	0,35	
PUNTUACIÓN: DOMINIO VERBAL =			
Raz. Hipotético Inductivo (RHI)	Pd	0,57	
Raz. Deductivo (RD)	Pd	0,43	
PUNTUACIÓN: RAZONAMIENTO =			

	(1) Puntuación	(2) Valor	(3) = (1) x (2) RESULTADOS
DOMINIO VERBAL (DV) =	Pd	0,42	
RAZONAMIENTO (RAZ) =	Pd	0,58	

PUNTUACIÓN	CAPACIDAD GENERAL ESTUDIO =
------------	-----------------------------

Figura 1.A.6.- Cálculo de los indicadores de capacidades a partir de las pruebas aptitudinales

- El estudio psicométrico realizado sobre las *distribuciones de frecuencias* observadas a partir de la aplicación de las pruebas, permite aceptar la *normalidad de la distribución del indicador global CGE*, pero no de las distribuciones de las pruebas y de los indicadores DV y RAZ. *Estos resultados corroboran la utilidad de las Aptitudes Básicas para el Estudio como fase dentro de un Sistema de Asesoramiento Vocacional, y no como pruebas individuales de capacidades*. Del análisis de frecuencias observadas también pueden derivarse datos relevantes para la *interpretación normativa*

de las puntuaciones del estudiante en los tres indicadores de capacidades. Nos referimos al *primer y tercer cuartil*, Q_1 y Q_3 respectivamente, que informan al estudiante acerca de su *posición relativa* respecto a un grupo de referencia. Esta información es complementaria a la que aporta el *dominio* o porcentaje de problemas bien resueltos (*evaluación criterial*), tal y como muestra la siguiente figura 1.A.7:

$Q_1 = 25\% \text{ ESTUDIANTES } \leq 5$			50% DE ESTUDIANTES				$Q_3 = 75\% \text{ ESTUDIANTES } \geq 8$		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
LIMITADA			AJUSTADA				VENTAJOSA		

Figura 1.A.7. Expresión de dominio o porcentaje de problemas resueltos en la Fase V del SAV-R

Q_1 = la puntuación ≤ 5 , el estudiante se sitúa en el grupo del veinticinco por cien *inferior* (Q_1 deja tras de sí al 25% de los sujetos de la muestra).

Q_3 = la puntuación ≥ 8 , el estudiante se sitúa en el grupo del veinticinco por cien *superior* (Q_3 deja tras de sí al 75% de los sujetos de la muestra).

Las puntuaciones comprendidas entre 5 y 8 sitúan al estudiante en el grupo del cincuenta por cien central o promedio.

1.B. DETERMINAR LOS REFERENTES EXTERNOS (PATRONES) DE LOS DIFERENTES GRUPOS VOCACIONALES, DE LOS RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN REALIZADOS EN NUESTRO MEDIO CON LOS SISTEMAS DE AUTOAYUDA

GRUPOS VOCACIONALES

El asesoramiento se dirige primero al mundo vocacional que desemboca después en el mundo del trabajo. Ese referente exterior está formado por una ingente variedad de profesiones y ocupaciones del mundo adulto, que es necesario presentar de manera simplificada y significativa al estudiante que ha de tomar decisiones vocacionales.

Esa cuestión se la tuvo que plantear hace mucho tiempo, la Psicología del Trabajo (en sus diversas acepciones) y así surgió la *Profesiografía* de principios de siglo. Su pretensión fue establecer perfiles diferenciales que se pudieran utilizar, sobre todo, en la *selección de personal*. Este planteamiento ha demostrado su papel en profesiones y ocupaciones cuyo desempeño profesional está bien acotado y/o su complejidad es escasa o moderada. Sobre esos supuestos, la Teoría psicológica del rasgo y la Psicometría, emplearon, metodológicamente *el paradigma de ajuste*: del individuo al puesto de trabajo. Uno de los repertorios profesiográficos más reputados es el *Dictionary of Occupational Titles (DOT)*, publicado en 1940 y que según Super (1985) señaló, cumple el fin para el que fue elaborado:”

“Organizar y recoger la información aplicable a la orientación y selección profesional en las oficinas de colocación y demás empleos que tratan del mercado de la mano de obra” (Pág. 70)

Como ya precisamos en la fundamentación teórica de esta Tesis, el asesoramiento vocacional trata de la relación de ayuda, favoreciendo el conocimiento de uno mismo y del amplio y variado entorno vocacional al que se dirige. Aquí abordaremos el segundo aspecto, con la pretensión de acercarlo y hacerlo comprensible para el propio sujeto, aspecto que desde hace tiempo se viene trabajando en términos de Grupos Vocacionales. La utilidad de estos grupos para el asesoramiento es, en primer lugar, informativa y, finalmente, como puntos o referentes exteriores para la toma de decisiones vocacionales. El Grupo Vocacional es definido por Rivas (2003):

“la agrupación teórica o empíricamente construida del conjunto exhaustivo de *áreas vocacionales*, que muestran entre sí una asociación o similitud significativamente mayor que la que manifiestan con el resto de otras áreas que componen el mundo vocacional y ocupacional adulto (Pág. 358)

Un paso más exige definir al Grupo Vocacional en función de su contenido psicológico, es decir el **Patrón vocacional** (siguiendo la terminología de Super). Desde las primeras elaboraciones con los sistemas de autoayuda, se trató de caracterizarlos en función de la conducta vocacional de los sujetos.

A) INDICADORES: PATRONES DE DESARROLLO VOCACIONAL

- **Cuestionario de Intereses Vocacionales: Preferencias e Influjos (CIV)**
- **Preferencias Vocacionales (PV)**

Desde los inicios de los sistemas de autoayuda, se vio la conveniencia de facilitar al estudiante un esquema de referencia más amplio, pero más simple y

parsimonioso, que facilitara la captación del complejo mundo vocacional y profesional al que referir su conducta para el asesoramiento y la toma de decisiones. Martínez (1987) en la elaboración del Cuestionario de Intereses Vocacionales (CIV), factorizando 16 áreas vocacionales con una muestra 1474 estudiantes de bachillerato, obtiene una estructura de seis factores. Los grupos vocacionales que surgen son los siguientes: I) *Artístico*, áreas 14 y 13; II) *Científico-Tecnológico* áreas 1, 2 y 12; III) *Socio-Jurídico-Empresarial*, áreas 8, 9 10 y 7; IV) *Bioterápico* área 3; *Humanístico* áreas 4, 5 y 7; *Intereses Evolutivos de la adolescencia* áreas 11, 15 y 16.

Ya en los primeros materiales de autoayuda, con la información de los planes de estudio y los intereses, (Rivas y Ardit , 1990) plantean agrupaciones diferentes que resumen, por inclusión, las dieciséis áreas de intereses evaluadas con el CIV e información vocacional complementaria.

En los formatos anteriores de los sistemas de autoayuda (SAV y SAV-90) los Grupos Vocacionales eran I) Humanístico, II) Psicopedagógico; III) Socioeconómico; IV) Bioterápico; V) Científico tecnológico y VI) Artístico. De los datos con el SAV-R 96, en su fase experimental, se desdobra el grupo III, ante la heterogeneidad de áreas y variedad de profesiones dentro del grupo (aspecto ya señalado por Gil, 1989) y aparecen otros grupos que estaban esbozados y que, recientemente en nuestro medio, adquieren gran pujanza, como son los grupos Deportivo y Seguridad..

El cuadro 1.B.1. siguiente, presenta la composición actual de los nueve Grupos Vocacionales y las áreas vocacionales que los definen o conforman y que tienen categoría de *referentes externos como indicadores vocacionales* en el SAV-R 96.

CLAVE	ÁREAS VOCACIONALES	GRUPOS VOCACIONALES
T-H L	Teórico-Humanística Literaria	I.- HUMANÍSTICO (H)
P-P	Psico-Pedagógica	II.- PSICOPEDAGÓGICO (P)
S-P	Socio-Política	III.-SOCIOJURIDICO (SJ)
E-E P-C A-B	Económico-Empresarial Persuasivo-Comercial Administrativo-Burocrática	IV.- ECONOMICO-EMPRESARIAL (EE)
B	Bioterápica	V.- BIOSANITARIO (B)
T-E T-P A-A	Teórico-Experimental Técnico-Práctica Aire Libre-Agropecuaria	VI.- CIENTÍFICO-TECNOLÓGICO (CT)
A-M A-P	Artístico-Musical Artístico-Plástica	VII.- ARTÍSTICO (A)
A-D	Aire Libre-Deportiva	VII.- DEPORTIVO (D)
M	Militar	IX.-SEGURIDAD (S)
F	Fantástica	(Sin Grupo Vocacional)

Cuadro 1.B.1. Áreas y Grupos Vocacionales en el SAV-R 96.

De la aplicación del SAV-R 96 a la muestra objeto de estudio (N=568) tomando como filtro: que el Área vocacional dominante (PV) correspondiera con la mayor puntuación en el CIV, se reduce la muestra a N=497. Analizando los resultados por Grupos Vocacionales, en las dieciséis áreas vocacionales tenemos la tabla 1.B.1 siguiente.

GRUPOS VOCACIONALES																
Area	H		PS		SJ		EE		B		CT		A		D	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
T-E	2	1,54	3	2,31	0	0	13	10,00	17	13,08	25	19,23	3	2,31	2	1,54
T-P	2	1,54	1	0,77	3	2,31	11	8,46	0	0,00	35	26,92	3	2,31	9	6,92
B	3	2,31	14	10,77	4	3,08	5	3,85	49	37,69	13	10,00	8	6,15	7	5,38
T-H	25	19,23	12	9,23	7	5,38	2	1,54	3	2,31	3	2,31	2	1,54	5	3,85
L	29	22,31	18	13,85	22	16,92	2	1,54	8	6,15	6	4,62	14	10,77	9	6,92
PS	21	16,15	41	31,54	13	10,00	13	10,00	21	16,15	4	3,08	12	9,23	22	16,92
S-P	5	3,85	10	7,69	44	33,85	2	1,54	7	5,38	1	0,77	4	3,08	0	0,00
E-E	4	3,08	2	1,54	6	4,62	36	27,69	5	3,85	9	6,92	2	1,54	5	3,85
P-C	7	5,38	7	5,38	13	10,00	19	14,62	2	1,54	6	4,62	7	5,38	15	11,54
A-B	5	3,85	10	7,69	14	10,77	18	13,85	7	5,38	5	3,85	8	6,15	8	6,15
A-D	4	3,08	8	6,15	13	10,00	12	9,23	10	7,69	10	7,69	12	9,23	37	28,46
A-A	4	3,08	2	1,54	1	0,77	8	6,15	6	4,62	14	10,77	12	9,23	8	6,15
A-M	6	4,62	4	3,08	2	1,54	2	1,54	2	1,54	1	0,77	19	14,62	3	2,31
A-P	13	10,00	13	10,00	4	3,08	5	3,85	11	8,46	12	9,23	39	30,00	14	10,77
M			4	3,08	2	1,54	2	1,54	1	0,77	1	0,77	2	1,54	4	3,08
F			1	0,77	2	1,54	0	0,00	1	0,77	5	3,85	3	2,31	2	1,54
Suma d%		42,29		66,16		91,54		72,16		66,92		66,92		55,39		67,69
Nº Areas		4		4		6		5		3		4		3		4

Tabla 1.B.1 Patrones vocacionales de los Grupos en términos de áreas de intereses expresados o preferencias. (En sombreado, áreas vocacionales que registran un porcentaje de frecuencias igual o superior al 10 %)

Esos datos permiten presentar, de manera más simplificada, en la tabla 1.B.2., la composición de cada Grupo Vocacional, en términos de la asociación de las áreas vocacionales que lo constituye.

GRUPOS VOCACIONALES								
	H	PS	SJ	EE	B	CT	A	D
Áreas vocacionales asociadas	L	P-P	S-P	E-E	B	T-P	A-P	A-D
P > 10 %	T-H	T-H	L	P-C	P-P	T-E	A-M	P-C
	P-P	B	A-B	A-B	T-E	B	L	P-P
	A-P	A-P	P-C, PP, A-D	P-P, A-B	*A-M	A-A	*P-P	A-P

Tabla 1.B.2. Áreas vocacionales que configuran los Grupos Vocacionales, según la asociación o presencia de otras áreas afines. Nota: : a) * El porcentaje no llega al 10 %; b) En la misma fila se sitúan las áreas que obtienen porcentajes iguales.

Los **Patrones** de cada Grupo Vocacional, están formados por unas pocas áreas, con diferencias entre ellos; de un máximo en el Grupo Vocacional Sociojurídico de seis áreas diferentes a tres áreas los Grupos Vocacionales Biosanitario y Artístico. Esa mayor o menor variedad de intereses, es también reflejo de la variedad del grupo y de la concentración de los intereses. Es de reseñar, además, que con sólo unas pocas áreas queda recogida una alta proporción de respuestas.

Es importante indicar que existe un escaso solapamiento o repetición de áreas que están presentes en dos o más Patrones; con alguna excepción., así, el interés por el Área Psicopedagógica es alto, pues está presente en seis de los ocho patrones

vocacionales. Analizando esta situación, hacemos notar que estos resultados son novedosos en nuestro ámbito, novedad que puede deberse a que quizás, por restricciones de salidas profesionales específicas en Grupos que antes no tenían problemas, parece que muchos estudiantes también consideran la Enseñanza/Educación como una opción. En cualquier caso, estos intereses aparecen siempre, salvo en los Grupos Humanístico y Psicopedagógico en las preferencias 5 o 6, es decir, provienen de las áreas de elección libres del PV.

B) INDICADORES : PATRONES COGNICIÓN VOCACIONAL

• **Rejilla Vocacional: Resultados y Situación Vocacional (Limitada/Ajustada/Ventajosa)**

La investigación que, en su día, dio lugar a la Rejilla Vocacional dentro de los sistemas de autoayuda (Rivas 1989), justificó el tratamiento estadístico que permitió seleccionar 25 constructos o ideas vocacionales, de los cientos de constructos elicitados en situaciones reales de asesoramiento. Esos constructos, en principio, son aplicables a todas las profesiones. Los datos permitieron establecer, mediante seguimiento de estudiantes al cabo de cuatro años, los **Grupos criterio** que sirvieron para seleccionar y caracterizar los constructos para cada grupo vocacional.

Martínez (2004) volvió a validar y recomprobar las ponderaciones de los constructos con el SAV-R (96) y se pudo disponer de las plantillas de corrección que, desde otra lectura, constituyen los **Patrones cognitivos** de los grupos. La asignación de ponderaciones definitivas se hizo en función de los siguientes criterios:

- Frecuencias: a) del constructo elegido, b) del constructo en cada Grupo Dominante; c) del constructo en cada profesión que pertenece al Grupo.
- Selección de constructos por la significación estadística de su probabilidad teórica, tanto en la parte I como en la parte II de la Rejilla Vocacional.

Este procedimiento favoreció una depuración de constructos por grupos, que atiende a las nuevas frecuencias en la muestra SAV-R y su presencia en la investigación anterior con grupos criterio. La ponderación diferencial (valores 3,2,1 o 0) que se otorga a cada constructo, aparece en las plantillas de los patrones, en donde sólo figuran los constructos que tienen algún valor en el mismo. (cuadro 1.B.2.)

GRUPO I: HUMANISTICO

Construto	Valor	Frecuencia	Acierto
1. Expresión personal y artística	2	X	=
9. Ayudar a las personas	1	X	=
10. Estudio y conocimiento del...	3	X	=
16. Comunicación y expresión...	3	X	=

RESULTADO

R	0-12	13 - 22	23-54
S	LIMITADA	AJUSTADA	VENTAJOSA

GRUPO II: PSICOPEDAGÓGICO

Construto	Valor	Frecuencia	Acierto
4. Aspectos relacionados con salud	1	X	=
9. Ayudar a las personas	3	X	=
16. Comunicación y expresión...	1	X	=
21. Estudio del comportamiento	3	X	=

RESULTADO

R	0-8	9-16	17-54
S	LIMITADA	AJUSTADA	VENTAJOSA

GRUPO III: SOCIO-JURIDICO

Construto	Valor	Frecuencia	Acierto
7. Estatus y reconocimiento social	3	X	=
9. Ayudar a las personas	3	X	=
16. Comunicación y expresión escrita	1	X	=
19. Regulación y defensa de valores	2	X	=

RESULTADO

R	0-10	11-18	19-54
S	LIMITADA	AJUSTADA	VENTAJOSA

GRUPO IV: ECONÓMICO-EMPRESARIAL

Construto	Valor	Frecuencia	Acierto
7. Estatus y reconocimiento social	3	X	=
8. Economía y negocios	2	X	=
9. Ayudar a las personas	1	X	=
17. Compraventa de productos y ...	1	X	=
24. Gestión administrativa	3	X	=

RESULTADO

P	0-8	9-18	19-60
R	LIMITADA	AJUSTADA	VENTAJOSA

GRUPO V: BIOSANITARIO

Construto	Valor	Frecuencia	Acierto
4. Aspectos relacionados con salud	3	X	=
9. Ayudar a las personas	3	X	=
18. Ocuparse de los seres vivos	3	X	=
25. Rigor científico e investigación	3	X	=

RESULTADO

R	0-18	19-29	30-72
S	LIMITADA	AJUSTADA	VENTAJOSA

GRUPO VI: CIENTIFICO-TECNOLOGICO

Construto	Valor	Frecuencia	Acierto
6. Contacto con la naturaleza	2	X	=
7. Estatus y reconocimiento social	1	X	=
11. Aspectos prácticos y tecnológicos	3	X	=
18. Ocuparse de los seres vivos y ...	1	X	=
25. Rigor científico e investigación	3	X	=

RESULTADO

P	0-9	10-18	19-60
S	LIMITADA	AJUSTADA	VENTAJOSA

GRUPO VII: ARTÍSTICO

Construto	Valor	Frecuencia	Acierto
1. Expresión personal y artística	3	X	=
5. Desarrollo físico personal	1	X	=
6. Contacto con la naturaleza	1	X	=
11. Aspectos prácticos y tecnológicos	1	X	=
12. Creación y manejo de conceptos	1	X	=

RESULTADO

P	0-5	6-12	13-42
S	LIMITADA	AJUSTADA	VENTAJOSA

GRUPO VIII: DEPORTIVO

Construto	Valor	Frecuencia	Acierto
4. Aspectos relacionados con salud	3	X	=
5. Desarrollo físico personal	3	X	=
7. Estatus y reconocimiento social	1	X	=

RESULTADO

P	0-6	7-11	12-42
S	LIMITADA	AJUSTADA	VENTAJOSA

GRUPO IX: SEGURIDAD

Construto	Valor	Frecuencia	Acierto
5. Desarrollo físico personal	3	X	=
7. Estatus y reconocimiento social	1	X	=
9. Ayudar a las personas	1	X	=
19. Regulación y defensa de valores	3	X	=
20. Disciplina y mando	3	X	=
23. Aventura y riesgo	2	X	=

RESULTADO

P	0-16	17-26	27-72
S	LIMITADA	AJUSTADA	VENTAJOSA

Como puede apreciarse, el *Patrón* cognitivo de cada Grupo vocacional, queda caracterizado por unos pocos constructos: el Grupo que más tiene es el IX: Seguridad, con seis constructos y, el que menos, el VIII: Grupo Deportivo con tres.

Nótese como los constructos son muy específicos de cada Patrón; el constructo que más se repite es el nº 9: *Ayudar a las personas* y aún así, tiene ponderación diferente según el Grupo de referencia o pertenencia. Esto es, la cognición vocacional es un *indicador muy específico* por lo que, presumiblemente, intervendrá de manera importante en la toma de decisiones vocacionales.

El cuadro anterior 1.B.2., también pone de manifiesto, como las respectivas **Situaciones Vocacionales** tienen valores propios. Es decir, el Resultado en Rejilla Vocacional se interpreta en función de los datos de los respectivos Patrones cognitivos. Se tomó, como criterio de corte entre categorías **Limitada, Ajustada y Ventajosa**, los valores que dejan despectivamente el 25 % de las frecuencias (Q1) y el 75 % (Q3). Por el papel parece pueda jugar, la *Situación Vocacional* en Cognición, **se toma como indicador** de referencia para la toma de decisiones.

Los resultados que se expresan como *Situación Vocacional* en cada Grupo Vocacional, manifiestan una elevada variabilidad, como puede observarse de las escalas de conversión de las respectivas puntuaciones: con valores máximos que alcanzan 72 puntos en el **Patrón** del Grupo Vocacional Seguridad, a un menor valor de 42, en los Grupos Vocacionales Deportivo y Artístico.

La experiencia acumulada en investigación con los constructos de cognición vocacional, revelan su estabilidad a lo largo de los años (Pascual, 2004) y su consistencia interna con otros indicadores cognitivos derivados de la propia rejilla (Martínez, 2004), por tanto, es claro que juegan un papel decisivo en la conducta vocacional, en el asesoramiento y en la toma de decisiones eficaces.

C) INDICADORES : PATRÓN VOCACIONAL BIODATOS / MOTIVACIONES/ REALIZACIONES

Esta compleja y variada fase, se planteó en el SAV-R como el inicio del asesoramiento, como fase previa en la exploración, una “Fase 0” con la denominación de **Mi situación vocacional**, investigada en profundidad por Gimeno, 2003.

“Fase 0”: *Mi situación vocacional*, consta de dos partes:.

Primera parte : Formada por los bloques:

A) Actitud hacia la Toma de Decisión; B) Grado de conocimiento; C) Factores influyentes; D) Creencias; E) Valores laborales y F) Autovaloración/ autoeficacia.

Segunda parte: Recoge información sobre :

A) Realizaciones escolares; B) Intereses y C) Relaciones familiares y sociales.

Los resultados de investigación permitieron reducir ese enorme cúmulo de variables a cuarenta y cuatro, que se integran en un único cuestionario, diferenciado por las áreas de evaluación siguientes: *Autoeficacia* (n=21 ítems) *Valores* (n=10 ítems), *Intereses* (n=16 ítems) y un apartado referido a las *Asignaturas* cursadas en educación secundaria. Estas variables dan lugar, al **Cuestionario de Realizaciones y Expectativas vocacionales (REX)**, que integra la Fase III: **Motivaciones** de los sistemas SAAV.

La etiqueta de Fase III: **Motivaciones** evaluada a través del cuestionario REX, es ciertamente ambigua, toda vez que incluye indicadores que no se acomodan a las definiciones clásicas que la literatura científica da a ese término.

Los datos originales del SAV-R permiten calcular los valores de REX, que muestran una moderada capacidad diferencial entre los grupos vocacionales. El cuadro 1..B.3. presenta las plantillas de corrección o **Patones** de motivación de los grupos vocacionales.

I. HUMANISTICO	
PREGUNTA	ACIERTO
1. Geografía	
Historia	
Literatura	
Latín y Griego	
Lenguaje	
Filosofía	
Idiomas	
3. Escribir	
4. Cultura	
6. B. Información	
19. Teatro	
26. Creatividad	
28. Formarme	
29. Realizado	
32. Literatura	
33. Educación	
34. Ayuda- cuidado	
35. Convencer	
42. Mundo arte	
Resultado	

II. PSICOPEDAGOGICO	
PREGUNTA	ACIERTO
1. Literatura	
Idiomas	
Lenguaje	
Latín y Griego	
Historia	
6. B. Información	
7. Atender a personas	
10. Convencer	
22. Seguridad	
24. Relacionarme G.	
27. Ayudar	
30. Independiente	
31. Horario cómodo	
32. Literatura	
33. Educación	
34. Ayuda - cuidado	
35. Convencer	
42. Mundo Arte	
Resultado	

III. SOCIOJURIDCO	
PREGUNTAS	ACIERTO
1. Idiomas	
Historia	
Literatura	
Lenguaje	
2. Estudiar	
3. Escribir	
6. B. Información	
7. Atender personas	
9. Memoria	
10. Convencer	
22. Seguridad	
24. Relacionarme G.	
25. Reconocido	
26. Creatividad	
29. Realizado	
32. Literatura	
33. Educación	
34. Ayuda-Cuidado	
35. Convencer	
36. Administrativo	
RESULTADO	

Resultado	0 a 8	9 a 11	12 a 15
Situación	Limitada	Ajustada	Ventajosa

Resultado	0 a 9	10 a 11	12 a 16
Situación	Limitada	Ajustada	Ventajosa

Resultado	0 a 10	11 a 13	14 a 18
Situación	Limitada	Ajustada	Ventajosa

IV. ECONOMICO	
PREGUNTAS	ACIERTO
1. Idiomas	
Matemáticas	
Educación Física	
6. B. información	
12. Calcular	
13. Administrativas	
21. Deporte	
22. Seguridad	
23. Dinero	
24. Relacionarme G.	
30. Independiente	
31. Horario cómodo	
35. Convencer	
36. Administrativo	
37. Números	
41. Compra- Venta	
RESULTADO	

V. BIOSANITARIO	
PREGUNTAS	ACIERTO
1. Matemáticas	
Física y Química	
Biología	
7. Atender Personas	
12. Calcular	
13. Administrativas	
15. Investigar Ciencia	
16. Laboratorio	
22. Seguridad	
24. Relacionarme G.	
27. Ayudar	
28. Formarme	
29. Realizado	
34. Ayuda-cuidado	
37. Números	
38. C. Científicos	
40. Aire libre	
RESULTADO	

VI. CIENTIFICOTECNICO	
PREGUNTAS	ACIERTO
1. Matemáticas	
Dibujo	
Física y Química	
12. Calcular	
15. Investigar Ciencia	
16. Laboratorio	
17. Arreglar cosas	
18. Dibujar	
22. Seguridad	
23. Dinero	
29. Realizado	
37. Números	
38. C. científicos	
39. Destreza Manual	
40. Aire Libre	
Resultado	

Resultado	0 a 8	9 a 11	12 a 16
Situación	Limitada	Ajustada	Ventajosa

Resultado	0 a 11	12 a 13	14 a 17
Situación	LIMITADA	Ajustada	Ventajosa

Resultado	0 a 8	9 a 11	12 a 15
Situación	LIMITADA	Ajustada	Ventajosa

VII. ARTISTICO	
PREGUNTAS	ACIERTO
1. Dibujo	
Música	
Literatura	
Historia	
17. Arreglar cosas	
18. Dibujar	
19. Teatro	
20. Música	
24. Relacionarme G.	
26. Creatividad	
29. Realizado	
39. Destreza Manual	
42. Mundo del Arte	
Resultado	

VIII. DEPORTIVO	
PREGUNTAS	ACIERTO
1. Educación Física	
Física y Química	
Matemáticas	
7. Atender a Personas	
16. Laboratorio	
17. Arreglar cosas	
18. Dibujar	
21. Deporte	
22. Seguridad	
25. Reconocido	
27. Ayudar	
29. Realizado	
31. Horario cómodo	
33. Educación	
40. Aire Libre	
43. Deporte	
44. Aventura	
Resultado	

IX. SEGURIDAD	
PREGUNTAS	ACIERTO
1. Educación Física	
Matemáticas	
Física y Química	
15. Investigar Ciencia	
17. Arreglar cosas	
21. Deporte	
27. Ayudar	
28. Formarme	
29. Realizado	
34. Ayuda y cuidado	
43. Deporte	
44. Aventura	
Resultado	

Resultado	0 a 6	7 a 9	10 a 12
Situación	Limitada	Ajustada	Ventajosa

Resultado	0 a 10	11 a 13	14 a 17
Situación	Limitada	Ajustada	Ventajosa

Resultado	0 a 6	7 a 8	9 a 12
Situación	Limitada	Ajustada	Ventajosa

El cuadro 1.B.3. Presenta los Patrones motivacionales de los diferentes Grupos Vocacionales

Los resultados referidos a cada Grupo Vocacional, advierten de la existencia de diferencias significativas entre algunos de ellos y dan lugar a **los Patrones motivacionales**. La puntuación del estudiante en el cuestionario REX, se evalúan mediante la escala correspondiente de la *Situación Vocacional* : *Limitada*, *Ajustada* y *Ventajosa*, para cada *Patrón* de referencia.

Los resultados del REX en el SAV-R diferenciados por Grupos Vocacionales, aparecen en la tabla 1.B.3.

GRUPOS VOCACIONALES (N=568)		Media	DS	Q ₁	Q ₃
I	Humanístico	3,92	2,00	3,00	5,50
II	Psicopedagógico	3,70	2,31	2,00	6,00
III	Socio jurídico	4,69	1,74	4,00	6,00
IV	Económico empresarial	3,50	1,38	3,00	5,00
V	Biosanitario	3,36	1,52	2,00	4,00
VI	Científico tecnológico	3,53	1,69	2,00	5,00
VII	Artístico	2,42	1,38	1,00	3,00
VIII	Deportivo	3,68	1,59	2,75	5,00
IX	Seguridad	3,,08	1,24	3,00	4,00

Tabla 1.B.3. Resultados del REX, estadísticos descriptivos de los Grupos vocacionales.

Como puede observarse, hay muy poca variabilidad entre los valores de los Grupos y, aunque este indicador tenga *escasa incidencia discriminante*, sin embargo, puede estimarse como adecuado para el asesoramiento individual.

D) INDICADORES: INDECISIÓN VOCACIONAL

Los datos señalan que, en los años transcurridos desde las primeras investigaciones hasta los más recientes con SAV-R, se han producido cambios en las manifestaciones de conducta vocacional de los estudiantes. Así, por ejemplo, la indecisión vocacional compleja se reparte por *igual entre hombres y mujeres*, tanto en la prevalencia en valores altos, como en todos los tramos de la escala, la *variable género no produce diferencias significativas* en esta dimensión de la conducta vocacional.(Rivas 1998): así mismo, las diferencias entre los distintos Grupos Vocacionales, en contadas ocasiones, son estadísticamente significativas y no forman parte diferenciada en los Patrones vocacionales.

En línea con lo anterior y en apartados del estudio siguiente, los resultados en la prueba IVC, señalan las mismas distribuciones de puntuaciones tanto en los diferentes Grupos Vocacionales como en sus categorías de evaluación (*Limitada Ajustada, Ventajosa*). Este hecho, revisa algunas creencias que van cayendo con los cambios sociales y la investigación. Así por ejemplo, ya no puede mantenerse que determinados estudios (de letras y psicología, especialmente) reciban o recojan sujetos con mucha indecisión explicable desde variables de personalidad y puede que cuente más la “situación laboral de las profesiones en un momento dado, que la personalidad de los sujetos que las desempeñan” sic.

E) INDICADORES: PATRÓN VOCACIONAL CAPACIDADES BÁSICAS PARA EL ESTUDIO

En el trabajo realizado por Descals (2000), se recogen los resultados empíricos que permiten caracterizar los grupos vocacionales del SAV-R, en función de las capacidades que se evalúan en la Fase V de dicho sistema. En este estudio, los datos empíricos de las cinco pruebas aptitudinales del SAV-R (96) proceden de los 568 estudiantes de secundaria que solicitaron asesoramiento vocacional.

La Fase V: **CAPACIDADES PARA EL ESTUDIO**, la integran los siguientes indicadores:

- **Dominio Verbal (DV)**, integrado por: *Dominio Verbal I: Sinónimos-Antónimos (DV:I)*, *Dominio Verbal II: Neologismos (DV: II)* y *Memoria Verbal (MV)*.
- **Razonamiento (RAZ)**, integrado por: *Razonamiento Hipotético Inductivo (RHI)* y *Razonamiento Deductivo (RD)*.
- **Capacidad General para el Estudio (CGE)** indicador que sintetiza, a su vez, a ambos.

La tabla 1.B.4 reúne los estadísticos descriptivos de las pruebas e indicadores de capacidades para cada uno de los Grupos Vocacionales. El grupo Humanístico se distingue, por presentar elevadas puntuaciones en las variables relativas a Dominio Verbal, como el grupo Psicopedagógico y el grupo Deportivo, que destaca igualmente en el resto de las variables aptitudinales. El grupo Científico-Tecnológico sobresale, por sus altas puntuaciones, en las variables de Razonamiento, frente al moderado valor en Dominio Verbal. El grupo Biosanitario destaca tanto en variables de Dominio Verbal como de Razonamiento. Los grupos restantes presentan valores moderados en las variables aptitudinales consideradas.

		GRUPO VOCACIONAL								
		I. Humanístico	II. Psicopedagógico	III. Sociojurídico	IV. Económico-Empresarial	V. Biosanitario	VI. Científico-Tecnológico	VII. Artístico	VIII. Deportivo	IX. Seguridad
DV: I	M	5,29	4,97	4,57	4,40	5,25	4,58	5,09	5,38	4,54
	DS	2,47	2,29	2,50	2,29	2,43	2,26	2,64	2,38	1,98
DV: II	M	8,06	7,85	7,50	7,43	7,83	7,61	7,78	8,10	8,17
	DS	1,40	1,53	1,93	1,68	1,54	1,78	1,36	1,46	1,74
MV	M	7,50	7,34	7,14	7,53	7,04	6,60	6,83	7,86	6,85
	DS	2,19	1,93	2,12	2,28	2,30	2,38	2,18	1,80	1,86
RHI	M	6,38	6,58	6,67	6,98	7,19	7,30	6,67	7,53	5,58
	DS	2,59	2,49	2,10	2,41	2,44	2,50	2,53	1,92	2,77
RD	M	6,42	6,42	6,20	6,24	6,55	6,67	6,64	7,10	7,42
	DS	2,08	2,02	2,15	2,12	2,23	2,13	2,01	1,53	1,26
DV	M	7,00	6,73	6,41	6,46	6,71	6,26	6,59	7,11	6,52
	DS	1,31	1,28	1,66	1,44	1,41	1,58	1,50	1,38	0,81
RAZ	M	6,36	6,50	6,39	6,61	6,88	7,00	6,72	7,31	6,60
	DS	2,05	1,93	1,73	1,86	1,87	1,91	1,71	1,13	1,49
CGE	M	6,68	6,62	6,39	6,53	6,80	6,64	6,62	7,21	6,49
	DS	1,54	1,37	1,60	1,43	1,35	1,49	1,35	0,98	0,91

Tabla 1.B.4.- Pruebas e indicadores de capacidades por Grupo Vocacional: estadísticos descriptivos. (M: Media; DS: Desviación Típica)

A pesar de las diferencias apuntadas, los Grupos Vocacionales presentan puntuaciones bastante igualadas en las variables aptitudinales tratadas. De hecho, los resultados de diversos análisis de varianza (tabla 1.B.5.) indicaron que *ninguna de las diferencias observadas entre los grupos se mostraron como estadísticamente significativas*. Únicamente la prueba de Razonamiento Hipotético Inductivo (RHI) se acercaba al nivel de significación estadístico ($p=0,05$), con unos valores de $F=1,70$ y $p=0,078$. Estos resultados señalan *el escaso poder diferencial* que tienen las capacidades respecto a los grupos vocacionales y, por tanto, su limitado papel para definir *Patrones aptitudinales diferenciales*, que intervengan en la toma de decisiones.

Variable	F	g.l. ¹	p
DV: I	1,11	10	0,354
DV: II	1,06	10	0,393
MV	1,48	10	0,142
RHI	1,70	10	0,078
RD	0,73	10	0,696
DV	1,45	10	0,155
RAZ	1,07	10	0,386
CGE	0,62	10	0,793

Tabla 1.B.5. Resultados de los análisis de varianza para las pruebas e indicadores de Capacidades, por Grupo Vocacional.

Además, se realizaron diversos análisis discriminantes para tratar de distinguir los Grupos Vocacionales basándose en las medidas aptitudinales observadas, sabiendo “a priori” el grupo de pertenencia de cada sujeto. En el primer análisis, en el que tomamos las

puntuaciones en las pruebas e indicadores de capacidades como predictores y el grupo vocacional como variable a predecir en función de ellas, sólo una de las funciones discriminantes obtenidas era estadísticamente significativa ($p=0,017$). En ella, se clasificaban correctamente sólo el 21,66 % de los casos, lo que señala el *escaso poder predictivo de las capacidades respecto a los grupos vocacionales*.

Para analizar si las variables aptitudinales mejoraban su poder predictivo, se realizó otro análisis discriminante, cuyos resultados se exponen en la tabla 1.B.6.. En este análisis se reclasificaron, basándose en las opciones de estudios tradicionales, los grupos vocacionales del sistema SAV-R en cuatro grandes agrupaciones vocacionales:

- Humanístico o “Letras” (Grupos: Humanístico, Psicopedagógico, Sociojurídico),
- Intermedio o “Mixto” (Grupo: Económico-Empresarial),
- Científico o “Ciencias” (Grupos: Biosanitario, Científico-Tecnológico) y
- Otros (Grupos: Artístico, Deportivo, Seguridad).

		GRUPO PREDICHO			
GRUPO REAL	Nº Casos	1	2	3	4
1. Humanístico o Letras	172	92 53.5%	0 .0%	80 46.5%	0 .0%
2. Mixto	57	26 45.6%	0 .0%	31 54.4%	0 .0%
3. Científico o Ciencias	190	58 30.5%	0 .0%	132 69.5%	0 .0%
4. Otros	82	30 36.6%	0 .0%	52 63.4%	0 .0%
Casos no agrupados	36	14 38.9%	0 .0%	22 61.1%	0 .0%
PORCENTAJE DE CASOS CORRECTAMENTE CLASIFICADOS: 44,71 %					

Tabla 1.B.6.- Matriz de confusión del análisis discriminante para cuatro agrupaciones vocacionales

Esta vez, también se obtuvo una única función discriminante estadísticamente significativa ($p=0,001$) y con ella *se clasificaron correctamente el 44,71 % de los casos*; de modo que *aumentó la eficacia de la función discriminante respecto a la función del análisis anterior*. Si se desciende al nivel de profesiones u ocupaciones específicas, estos resultados pueden interpretarse de varias maneras:

- a) que las capacidades se extienden y solapan, según el desarrollo educativo potenciado por la Escuela de manera genérica;
- b) que para el asesoramiento vocacional, la plataforma adecuada son las opciones “clásicas” y no las específicas de cada elección; de otra manera, la elección deberá ser posterior a la discriminación entre grandes agrupaciones.

Pese a ello, el porcentaje de clasificación correcta para los grupos vocacionales continúa siendo bajo; de nuevo, como en tantas otras investigaciones, se confirma que *las aptitudes no son discriminativas de las distintas decisiones vocacionales*. Aún así, cabe destacar que en los dos análisis citados, las *variables relativas a la capacidad de razonamiento* se configuran como los mejores predictores de los grupos vocacionales.

Los resultados empíricos no permiten sostener la idea, más bien la creencia (como la trataremos en el Estudio nº 4 de esta parte experimental) de que las capacidades intelectuales jueguen algún papel en la toma de decisiones vocacionales, lo cual no significa que no intervengan a lo largo de la conducta vocacional. En conclusión, los perfiles aptitudinales *o*

Patrones no tienen capacidad discriminativa en la toma de decisiones, sobre el conjunto de los Grupos Vocacionales estudiados.

CONCLUSIONES

- A) Los resultados indican la estrecha relación entre el Área dominante (PV) y la correspondiente del CIV. En cierta manera, sin llegar a considerar esa doble información de redundante, con la **intensidad del área dominante** del PV, sería suficiente para enfocar el proceso de asesoramiento vocacional.
- B) La **intensidad** se comporta, diferencialmente, según algunos Grupos vocacionales, *pero en todos* obtiene un valor alto.
- C) En la situación de elección en el PV (α , β , γ), los sujetos muestran muy poca variabilidad y lo mismo ocurre entre los Grupos Vocacionales; es un indicador que se comporta como **poco relevante** en la elección del grupo, por lo tanto, se desestima como indicador vocacional
- D) El indicador que señala la presencia evolutiva de la preferencia respecto al Área dominante, se comporta de manera uniforme, ocupando las mismas franjas o periodos de edad..Siendo una información necesaria para el asesor, sin embargo, dado el comportamiento de los datos y que su interpretación es compleja, **puede obviarse su inclusión** en los sistemas de autoayuda.
- E) La concordancia entre CIV (intereses inventariados) y el PV (intereses expresados) es un indicador relevante y útil para el asesoramiento y la toma de decisiones.
- F) Los constructos vocacionales se confirman, como los indicadores más destacados y eficientes para caracterizar a los grupos vocacionales y mostrar, a su vez, su capacidad discriminadora en los respectivos **patrones cognitivos**.
- G) La Situación Vocacional, transformada en Motivaciones (REX) puede aportar diferenciación entre los grupos.
- H) La Indecisión, no es idiosincrásica de la conducta vocacional.
- I) Las Capacidades, por la selección natural de la escuela y otros factores, intervienen sesgando las muestras y dificultan obtener criterios válidos; es previsible que no influyan de manera importante en el asesoramiento y elección vocacional.

ESTUDIO 2

ASESORAMIENTO SAV-R: COMPORTAMIENTO DIFERENCIAL DE LOS INDICADORES VOCACIONALES

OBJETIVO DEL ESTUDIO:

Analizar los indicadores vocacionales del SAV-R (96), en estudiantes de secundaria, que muestran diferentes *Situaciones Vocacionales* (Ajustada, Ventajosa o Limitada) en las distintas fases de análisis de la conducta vocacional.

Objetivos Específicos:

2.A. Obtención de datos del SAV-R (96) en estudiantes de secundaria.

2.A.1. Instrumentación y variables controladas. Descripción

2.A.2. Aplicación y datos de la muestra general. Descripción

2.B Calibrar y seleccionar las variables del asesoramiento vocacional que intervienen en la toma de decisiones en el SAV-R (96.)

2.B.1. Criterios para establecer muestras y submuestras de datos

2.B.2. Estudio en profundidad de los datos del SAV-R (96)

Hipótesis de Trabajo:

H.2.1. La ordenación de los resultados en toda la muestra, los intereses destacados (1° CIV) y los expresados (1° PV), tienen una correlación alta y significativa.

H.2.2. La intensidad de los intereses (Suma de índices de PV) y la puntuación más alta en CIV, tienen valores mayores en los sujetos que muestran una Situación Vocacional Ventajosa, respecto a los que muestran una Situación Vocacional Limitada.

H.2.3. La concordancia entre CIV y PV interviene decisivamente en la Situación Vocacional del Desarrollo Vocacional en todos los Grupos.

H.2.4. La concordancia, diferencia a los sujetos en Situación Vocacional Ventajosa respecto a los que tienen Situación Vocacional Limitada.

H.2.5. La puntuación en Cognición, a través de la rejilla Vocacional, es mayor en los sujetos que muestran una Situación Vocacional Ventajosa respecto de los que muestran una Situación Vocacional Limitada.

H.2.6. Las Motivaciones diferencian a los sujetos entre los que muestran una Situación Vocacional Ventajosa respecto de los que muestran una Situación Vocacional Limitada

H.2.7. Las Capacidades sólo diferencian entre sujetos extremos en Situación Vocacional Limitada frente a Ventajosa, y tampoco hay diferencias entre los diferentes Grupos Vocacionales.

H.2.8. Las fases de la conducta vocacional explorada por el SAV-R, en términos de Situación Vocacional, tienen distinta incidencia en la toma de decisiones.

DATOS EMPLEADOS PARA EL ESTUDIO

ANEXO 1: EJEMPLAR SAV-R 96

ANEXO 2: CONTRATO DE COLABORACIÓN

EL CD CONTIENE:

FICHERO DATOS

Fichero SAV-R original
Fichero Muestra de Trabajo
Fichero C.T.V.
Fichero C.T.L
Fichero C.1.V.
Fichero C.1.L.
Fichero C.2.V.
Fichero C.2.L.
Fichero C.3.V.
Fichero C.3.V.A.
Fichero C.3.L.A.
Fichero C.3.L.
Fichero C.4.V

FICHERO RESULTADOS

Descripción de la muestra SAV-R original
Descripción de la Muestra de Trabajo
Resultados C.T.V.
Resultados C.T.L
Resultados C.1.V.
Resultados C.1.L.
Resultados C.2.V.
Resultados C.2.L.
Resultados C.3.V.
Resultados C.3.V.A.
Resultados C.3.L.A.
Resultados C.3.L.
Resultados C.4.V

INTRODUCCION

El estudio 1 nos permitió acotar los *indicadores relevantes* que intervienen en la toma de decisiones vocacionales en los sistemas de autoayuda: *los personales* contenidos en las Fases de exploración de la conducta vocacional y los *referentes externos o Patrones vocacionales* de los nueve Grupos Vocacionales.

Sendos grupos de indicadores se contienen en la instrumentación que proporciona el **Sistema de Autoayuda Vocacional Renovado** (experimental de 1996), en adelante, SAV-R 96.

El tratamiento que esta Tesis sigue, consiste en estudiar el proceso de asesoramiento que cada estudiante acomete para poder tomar decisiones por sí mismo, *a partir del análisis de su trabajo en el SAV-R*. Este punto tiene implicaciones para esta investigación.

No se trata de aplicar un programa a una clase o grupo de estudiantes, sino de *disponer de sujetos que voluntariamente quieren solucionar* una situación de elección, para la cual solicitan ayuda técnica. Con este fin, realizaremos la oportuna sensibilización a estudiantes de educación secundaria para que demanden esa ayuda y, a través de la autoayuda y con la participación de **colaboradores** de investigación, individualmente podamos tener datos útiles para la investigación. Es pues, una captación individual con trabajo profesional, para favorecer el asesoramiento vocacional de cada demandante.

Paralelamente, la línea de investigación sobre Asesoramiento Vocacional de la Universidad de Valencia, actualiza y mejora la instrumentación y forma de disponer el asesoramiento a través de materiales de autoayuda.. Esta Tesis contribuye a cerrar un periodo de tiempo de casi diez años de trabajo.

2.A. OBTENCIÓN DE DATOS DEL SAV-R (96) EN ESTUDIANTES DE SECUNDARIA

INSTRUMENTACIÓN SAV-R 96. DESCRIPCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

El SAV-R (96) es una versión experimental elaborada para la investigación con materiales de autoayuda vocacional que continua y se basa en las versiones anteriores del Sistema de Autoayuda Vocacional (SAV y SAV-90) de Rivas, Rocabert, Martínez, Rius y Gil (1989).

La formulación de esta versión experimental, se basa en los resultados de investigaciones anteriores, en las Tesis Doctorales de Rocabert (1987), Martínez (1987), Ardit (1988), Gil (1989), Descals (2000); y Tesis de Licenciatura de Sanfelix (1995), y Dolz (1998) que alentaron el mantenimiento de determinados instrumentos, la reformulación y mejora de instrucciones de autoayuda, de autocorrección etc. y también de la exigencia que supuso, la entrada en vigor de la LOGSE (1990) en lo referente a información vocacional, de ahí el nombre de *Renovado*.

Para llegar a esta versión del SAV-R, 96 (experimental) fue probada en aplicaciones piloto, reducidas y controladas con estudiantes de Bachillerato y COU, durante el curso académico 1994-1995.

La edición de los materiales de esta versión experimental, se ideó para dotar de estos recursos a los nuevos Departamentos de Orientación que iniciaban su andadura con la LOGSE. La presentación de los materiales es menos atractiva que otras versiones, pero tiene innovaciones que la hacen más ligera y manejable en la línea de favorecer la autonomía, independencia y facilidad que pretende la autoayuda (ANEXO 1)

El **SAV-R 96** tiene como *innovaciones* respecto a las versiones anteriores:

- a) Ampliación de los indicadores de la parte **Mi Situación vocacional**;
- b) **Indecision Vocacional Compleja**, sustituye a la puntuación *Alerta*;
- c) Reformulación en la evaluación de las aptitudes e introducción de novedades métricas
- d) Nuevas pruebas de Conocimientos y Alfabetización.

Se mantienen los mismos indicadores e ítems en:

- a) **Desarrollo vocacional** : CIV y PV.
- b) **Cognición**, con prueba RV,

Los materiales de autoayuda:

- a) se amplía el contenido psicológico de autoayuda en cada fase y prueba, extendiendo la explicación y acercando el lenguaje más adaptado y preciso para los estudiantes.
- b) se sustituyen las hojas autocopiativas por corrección con plantillas.
- c) en esta versión experimental, la asignación al Grupo Vocacional (Grupo Decidido) se realiza en entrevista con el colaborador de investigación.

Los Grupos Vocacionales, se amplían de seis a nueve:

Se añade el Artístico y Seguridad

Se desdobra el Socioeconómico en dos: Económico-Empresarial y SocioJurídico

Los datos de los sujetos se recalculan con la nueva referencia de corrección que proporcionan los *Patrones* de los Grupos Vocacionales.

Aparecen nuevos indicadores:

Congruencia entre los intereses inventariados y los expresados: Congruencia CIV-PV.

Situación Vocacional en cada una de las fases: *Limitada, Ajustada o Ventajosa*

APLICACIÓN DE SAV-R 96

En la obtención de datos para esta investigación, se siguieron escrupulosamente las condiciones que los sistemas de autoayuda requieren y las que el enfoque conductual cognitivo señala para el asesoramiento vocacional.

Condiciones de la intervención

La utilización del Sistema de Asesoramiento Vocacional Renovado, en la fase de experimental, se atuvo a las condiciones que señala el enfoque Conductual-Cognitivo

- ser solicitado por el estudiante que necesita asesoramiento
- situación de trabajo de *asesoramiento individual*
- el estudiante trabaja de manera autónoma con los materiales
- sin límite de tiempo, distribuyendo libremente su dedicación
- contado con el apoyo del profesional (*colaborador de investigación, en número de 132 estudiantes*), a demanda del estudiante, para clarificar dudas y concretar el asesoramiento.

Realización: Curso académico : 1995/ 1996.

- Fechas de aplicación y obtención primera de datos: De marzo a junio de 1996
- Aplicación o utilización del SAV-R, individual y autónoma

Número total de estudiantes que utilizan el SAV-R. N= 568

Se dispuso de dos sesiones de trabajo con el Colaborador:

- a) En la primera sesión o contacto previo, se establecían el modo de trabajo así como las fases que el estudiante necesita o estaba dispuesto a cumplimentar.
- b) En la segunda, el colaborar mediante entrevista, participa en el asesoramiento final, concretando al estudiante, el Grupo Vocacional decidido.

Preparación de los Colaboradores de investigación

Durante el curso académicos 1995/96, los profesores de la Facultad de Psicología de la Universidad de Valencia, Rivas, Rocabert, y Descals en las asignaturas de Psicología Escolar y Asesoramiento Vocacional, trataron en profundidad el contenido y fundamentación del Sistema de Asesoramiento Vocacional Renovado (SAV-r). Los profesores propusieron, como opción voluntaria de prácticas de la asignatura, la colaboración en la línea de investigación Asesoramiento Vocacional

La preparación específica de los *colaboradores* se hizo en sesiones de Seminarios. El seminario, tuvo una duración de cuatro meses (de Marzo a Junio) incluyendo la formación en el sistema SAV-R y el seguimiento en la parte de aplicación.

Como parte del programa de formación, los *colaboradores*, se autoaplicaron el **SAV-R 96**, y, en sesiones de Seminario, de analizó la casuística, interpretación, dificultades etc. Los colaboradores aportaron estudiantes de secundaria, bachillerato o COU de centros públicos, concertados o privados de la Comunidad Valenciana.

También participaron tres Institutos de Valencia (IES, Tirant lo Blanc, IES. Ramón Lull e IES. Campanar), cuyos orientadores trabajan y conocen los sistemas.

Es importante reseñar que la participación de los estudiantes fue voluntaria y a petición de ellos mismo, como se acredita en el **Documento** o contrato de solicitud de ayuda que firman el colaborador y el estudiante (ANEXO 2). Los datos de autoaplicación SAV-R 96 se complementan con la *entrevista final* de asesoramiento que el colaborador mantiene con el estudiante y en donde se *especifica el Grupo vocacional (Decidido) por el estudiantes* y se elabora un breve informe que se incorpora al expediente.

En esta fase de formación y aplicación, los colaboradores contaron con la asistencia de los mencionados profesores que dirigen la investigación y, especialmente, del equipo de investigadores que también utilizarán los datos para sus respectivos trabajos de investigación: Descals, Dolz, Iñiguez, Gimeno, Martínez, y yo misma

DATOS DESCRIPTIVOS DE LA APLICACIÓN

Las siguientes tablas presentan una información sumaria de los 568 estudiantes de educación secundaria que utilizaron el SAV-R en su asesoramiento vocacional.

Frecuencias de Hombres y Mujeres de la aplicación del SAV-R (N=568)		
HOMBRES	188	33,63 %
MUJERES	371	66,37 %
TOTAL	559	100 %

Tabla 2.A.1. Frecuencia de hombres y mujeres en la muestra de aplicación del SAV-R

Distribución por edades de los estudiantes del SAV-R (N=568)		
14 años	6	1 %
De 15 a 16 años	155	28,13 %
De 17 a 18 años	313	56,81 %
De 19 o mas años	77	14 %

Tabla 2.A.2. Distribución por edades, de los estudiantes del SAV-R

Universidad de estudios que cursan los estudiantes del SAV-R (N=568)		
Segundo de BUP	75	13,56 %
Tercero de BUP	158	28,57 %
COU	259	46,84 %
ESO	18	3,25 %
FP	25	4,52 %
Otros	16	2,89 %
Universidad	2	0,4 %
TOTAL	553	100

Tabla 2.A.3. Universidad y estudios que cursan los estudiantes del SAV-R

Distribución de opciones estudios que cursan los estudiantes del SAV-R (N=568)		
A Ciencias puras	87	35,80 %
B Ciencias mixtas	53	21,81 %
Letras mixtas	67	27,57 %
Letras puras	36	14,81 %
TOTAL	243	100

Tabla 2.A.4. Distribución de las opciones de estudios de los estudiantes del SAV-R

Datos del Asesoramiento final, GRUPOS VOCACIONALES, con el SAV-R (N=568)				
GRUPO VOCACIONAL	Dominante		Decidido	
HUMANISTICO	50	8,90 %	45	7,99 %
PSICOPEDAGOGICO	103	18,32 %	72	12,79 %
SOCIOJURIDICO	28	4,98 %	15	2,66 %
ECONOMICO EMPRESARIAL	59	10,50	55	9,77 %
BIOSANITARIO	95	16,90 %	95	16,87 %
CIENTÍFICO TECNOLÓGICO	103	18,32 %	95	16,87 %
ARTÍSTICO	57	10,14 5	30	5,33 %
DEPORTIVO	22	3,91 %	13	2,31 %
SEGURIDAD	13	2,31 %	16	2,84
Varios	32	5,67 %	127	22,56 %
TOTAL	562	100	563	100

Tabla 2.A.5. Datos del asesoramiento final con el SAV-R

COMENTARIO GENERAL

El número total de estudiantes de educación secundaria que utilizaron el **SAV-R 96**, en su asesoramiento fue de 588, de los cuales **568 forman parte de esta investigación** cuyos datos, se codifican y procesan, registrándose una mortandad de 20 casos (el 3,40 %), indicador de que la aplicación tuvo una buena supervisión. En las tablas anteriores no figuran los casos “perdidos en el sistema”, por lo que los N de cada una de ellas puede variar.

Como puede apreciarse, hay mayor proporción de mujeres que de hombres; los periodos de edad modales son 17 a 18 años y de 15 a 16 años; cursan COU y BUP, el 89 %; las opciones de COU no están desequilibradas, e incluso, los resultados finales del asesoramiento están en consonancia.

La tabla 2.A.5., contiene las columnas **Dominante y Decidido**, (más adelante profundizaremos en el Estudio 3 de validación) que merece que comentemos:

- **Dominante** se refiere a que el SAV-R, en la Fase de Desarrollo, ya le indica tentativamente al estudiante, hacia que Grupo Vocacional se dirige su asesoramiento. El indicador que señala el Grupo que se toma como referencia, está en la prueba de **Preferencias Vocacionales (PV)**, donde el sumatorio de mayor valor (Suma de índices), indica el **Área Vocacional dominante** y su correspondiente **Grupo Vocacional**.
- **Decidido**, es una información que procede del *asesoramiento*. Tras la entrevista final con el colaborador de investigación, el estudiante *manifiesta su decisión* de elegir un Grupo vocacional (*Decidido*), que puede coincidir o no con el que el SAV-R le propone, o manifestar en ese preciso momento varias alternativas (Varios) entre las que piensa elegir alguna opción.

Repárese como ante la decisión final, aumenta la dificultad (por ejemplo aumenta la proporción de *Varios* en *Decididos*, respecto a los que figuraba en la columna: *Dominante*. Esta situación, aparentemente contradictoria, señala que el SAV-R, además de dejar libertad al sujeto, es una experiencia enriquecedora porque el estudiante obtiene mayor conocimiento y consciencia de la complejidad de la decisión vocacional. .

Globalmente, las condiciones de trabajo con el SAV-R 96, han sido muy satisfactorias, si consideramos que la aplicación es individual y autónoma. No se pudo tener información suficiente de la Fase de Cultura y Conocimiento que fue cumplimentada por muy pocos sujetos; por tanto, no se disponen de datos de esta muestra.

2.B CALIBRAR Y SELECCIONAR LAS VARIABLES DEL ASESORAMIENTO VOCACIONAL QUE INTERVIENEN EN LA TOMA DE DECISIONES EN EL SAV-R (96)

MUESTRAS: SELECCIÓN, FILTROS Y FICHEROS

De la revisión de los datos individuales que tiene codificadas las 88 variables de los 568 sujetos que utilizaron el SAV-R, encontramos que:

- Muy pocos estudiantes cumplieron adecuadamente la Fase VI: **Cultura y Conocimientos**; el carácter de opcionalidad de esta fase, perjudicó seriamente las posibilidades de tener datos útiles para esta investigación; por esta razón, esta *fase no se contemplará en el estudio.*
- La existencia de datos incompletos, en los 568 estudiantes que hicieron el SAV-R en indicadores relevantes en las cinco primeras fases. Por ello, finalmente, encontramos un total de **354 sujetos que tienen todas las variables y datos** de identificación comprobados y representan el 62,33 % de la muestra total.

A partir de aquí, trabajaremos con el fichero *Muestra depurada todas las Fases del sistema* I: Desarrollo; II: Cognición; III: Motivaciones; IV: Indecisión y V Capacidades; de aquí en adelante la referiremos como *Muestra de trabajo*.

En el cuadro 2.B.1., se especifican las variables controladas en la Muestra de Trabajo (N= 354 estudiantes)

Variables codificadas	CONTENIDO DE LAS VARIABLE QUE SE TOMAN COMO INDICADORES
Número	Numero de identificación codificado del expediente del estudiante
GVD	Grupo Vocacional Dominante asignado por SAV-R en la Fase I
GVD D	Grupo Vocacional Decidido por el estudiante (asesoramiento)
GV Actual	Grupo Vocacional en el que se encuentra actualmente (2001/2002)
CVI Pd	Puntuación directa del interés dominante, mayor puntuación en CIV
PV SI	Suma de índices en el PV. (Área dominante)
SV Con	Situación Vocacional en el indicador Concordancia CIV/ PV
SV Fase I	Situación Vocacional en la Fase I: Desarrollo
CVI 1ª	Área de interés vocacional del CIV que corresponde a la mayor puntuación.
PV 1º	Área vocacional del PV que corresponde a la mayor puntuación en suma de índices
PV Pd	Puntuación directa en la Fase II, en su Grupo vocacional
SV Fase II	Situación Vocacional en la Fase II: Cognición
REX Pd	Puntuación directa obtenida en REX en su Grupo
SV Fase III	Situación Vocacional en la Fase III: Motivaciones en su Grupo
SV Fase IV	Situación Vocacional en la Fase IV: Indecisión
C Gral	Puntuación directa en Capacidad General para el Estudio
SV FaseV	Situación Vocacional en la Fase V: Capacidad General

Cuadro 2.B.1 Variables que se toman como potenciales indicadores para el modelo de decisiones

Las variables controladas, en principio, son métricamente independientes y están definidas operacionalmente en el Fichero de referencia, sintetizan o expresan mediciones más amplias. Esto es, la toma de decisiones desde el SAV-R, **por definición teórica de esta investigación**, encierra la peculiaridad de que las variables que se toman como indicadores, **lo son respecto a uno de los nueve Grupos Vocacionales**. Es decir, en cada Fase de la conducta vocacional explorada por el SAV-R, la evaluación que define la *Situación Vocacional* (Limitada / Ajustada/ Ventajosa)

se hace con la referencia de un Grupo vocacional determinado y expresa la comparación de resultados de los cuestionarios o tests de la fase, respecto al **Patrón** del Grupo vocacional de referencia, que en este estudio será siempre el **Grupo Dominante**.

La Toma de Decisiones Vocacionales en el SAV-R, no es una fase que emplee o necesite nuevas pruebas añadidas, es la culminación de las evaluaciones anteriores. En dichas evaluaciones, expresadas como **Situación Vocacional** de las fases anteriores (de la 1 a...la V), han intervenido unas u otras variables diferentes según, los Patrones de referencia y el potencial discriminante de la fase. En concreto :

- Las Fases I, II, y III, tienen referentes o **Patrones diferenciados**.
- En la Fase I: Desarrollo, las *áreas vacacionales* constituyen **Patrones diferentes** para cada Grupo Vocacional
- En la Fase II: Cognición, los *constructos* son diferentes para cada **Patrón** en los nueve Grupos Vocacionales
- La Fase III: Motivaciones, las puntuaciones del cuestionario REX, aunque poco, mostraron también diferencias entre los **Patrones de los Grupos**
- Las Fases IV (Indecisión) y V (Capacidades), los referentes son idénticos para todos los Grupos Vocacionales, **porque no se encontraron diferencias significativas** que obligue a elaborar Patrones diferenciados.

Hacemos constar, que se trabaja con **materiales de autoayuda** y la pretensión última, es que *el propio estudiante pueda, fácilmente*, hacerse cargo de la información suficiente y relevante, para poder llegar en base al trabajo **ya realizado en el SAV-R**, a tomar la decisión vocacional, sin necesidad de otros apoyos (ni siquiera del asesor) o exploraciones complementarias..

ESTUDIO DE CALIBRACIÓN: Submuestras de contraste

Trataremos de aproximar, desde los datos empíricos que tenemos de la exploración con el SAV-R, para formular una propuesta de modelo. Utilizaremos una estrategia de estudio de **calibración** que se conoce como las “lentes de Reventorf”, metodología de la Psicología Diferencial que Pelechano (1973, 1975) describe para detectar variables moduladoras en el estudio de la personalidad

En terminología de (Kerlinger,1973) esta estrategia de indagación científica parte de una “aproximación sucesiva desde los datos, en función de una hipótesis de búsqueda de regularidades, similitudes o diferencias”; estrategia útil en nuestro caso.

En esa línea, se inicia la búsqueda para el establecimiento de muestras y submuestras de contraste, partiendo de la **Muestra de trabajo** y en función de los filtros que se establezcan, según las fases del SAV-R y de la *Situación Vocacional*. Al final, con todos los datos, tendremos resultados para intentar formular *la mejor propuesta* posible en la Toma de decisiones Vocacionales.

La figura 2.B.1, presenta el diagrama de partición de muestras y submuestras que utilizaremos para *Estudios de Contraste* entre subgrupos que seleccionaremos, según las hipótesis de trabajo y el establecimiento de ficheros resultantes de aplicar los filtros correspondientes.

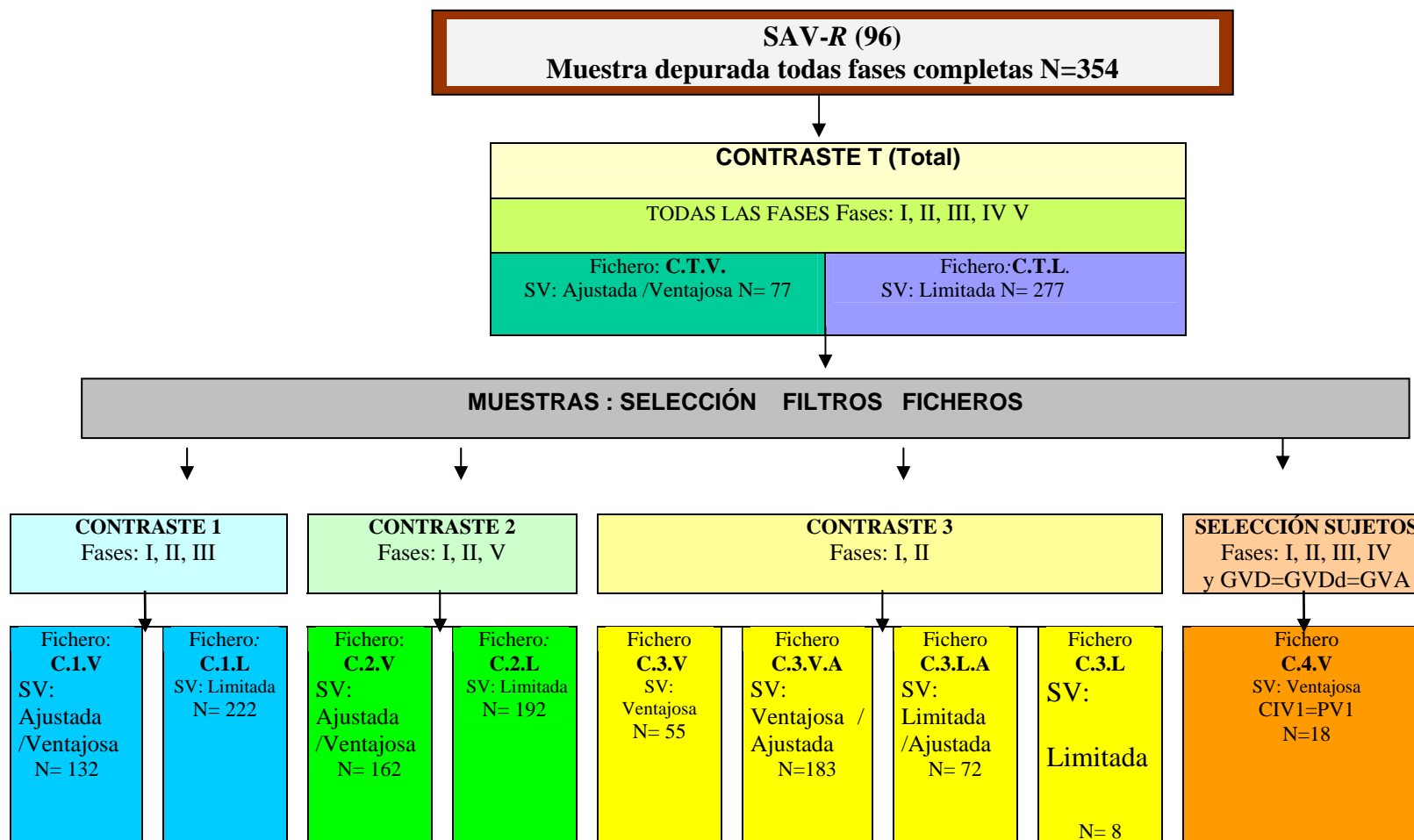


Figura 2.B.1: Diagrama de selección en el estudio de calibración

Los estudios parten de la **Muestra de Trabajo** (N = 354 sujetos con datos completos) donde se realiza:

- **La primera comparación**, utilizando todas las fases e indicadores del SAV-R: **Fichero Contraste T** (Total) compuesto por:
- La Fase I **Desarrollo**: Puntuación CIV, Intensidad, Concordancia y *Situación Vocacional* SV I;
- Fase II **Cognición**: Pd. Rejilla Vocacional, SV I I;
- Fase III **Motivaciones** Pd REX, SV III;
- Fase IV **Indecisión vocacional compleja**: SV IV; y
- Fase V **Capacidades**: Pd Capacidad General y SV V ,

Dividiéndola en dos submuestras:

- Sujetos de *Situación Vocacional Ventajosa* y
- Sujetos en *Situación Vocacional Limitada*.

A partir de ese fichero, emplearemos **filtros de selección** de sujetos y variables. El resultado es el establecimiento de **cuatro estudios de contraste** con las subsiguientes submuestras, con las Fase e indicadores de las fases correspondientes:

- Estudio de contraste 1. Fases I, II y III.:
Ficheros: C.1.V y C.1. L
- Estudio de contraste 2. Fases I, II y V
Ficheros: C.2.V y C.2.L
- Estudio de contraste 3. Fases I y II
Ficheros: C.3.V; C.3.V.A; C.3. L.A; C.3.L
- Estudio de selección de sujetos: Fases I, II, III, IV y V
Ficheros C.4.V.

Con los datos de cada fichero, se procederá a analizar las diferencias en las variables de puntuaciones y en las categoriales se analizarán las distribuciones de frecuencias, utilizando los estadísticos que los datos requieran en cada caso.

COMPOSICIÓN DE SUBMUESTRAS, FICHERO, FILTROS, HIPÓTESIS DE TRABAJO Y NÚMERO DE SUJETOS

El diagrama anterior, figura 2.B.1., esquematiza la búsqueda de resultados relevantes que intervienen, de manera decisiva, en la toma de decisiones.

FICHERO Contraste T: datos completos en todas las Fases (I,II, III, IV y V).

Subdivida en dos submuestras de contraste:

Fichero C.T.V (Contraste Total Ventajosa/ Ajustada)

- Sujetos que tienen una *Situación Vocacional* de *Ventajosa o Ajustada* en **TODAS** las fases e indicadores del SAV-R.
N= **77 sujetos** que cumplen las condiciones: el 21,75 % de la Muestra de trabajo

Fichero C.T.L (Contraste Total Limitada):

- Sujetos que tienen una *Situación Vocacional Limitada*, en **ALGUNA** de las fases e indicadores del SAV-R.

N= 277 sujetos que cumplen esa condición: el 78,25 % de la Muestra de trabajo

FICHEROS CONTRASTE 1. Filtro fases I: Desarrollo; II: Cognición y III: Motivaciones, subdivido en dos submuestras restringidas de contraste:

Fichero C.1.V (Ventajosa/ Ajustada)

- Sujetos que tienen una *Situación Vocacional* de *Ventajosa o Ajustada* en las **TRES Fases** (I,II, III) e indicadores

N= 132 sujetos que cumplen las condiciones: el 37,29 % de la Muestra

Fichero C.1. L (Limitada)

- Sujetos que tienen una *Situación Vocacional Limitada*, en **ALGUNA** de las **Fases I, II, III** e indicadores

N= 222 sujetos que cumplen las condiciones: el 62,71 % de la Muestra de Trabajo

FICHEROS CONTRASTE 2. Filtro: fases I: Desarrollo, II: Cognición y V: Capacidades subdivida en dos submuestras restringidas de contraste:

Fichero C.2.V (Ventajosa/ Ajustada)

- Sujetos que tienen una *Situación Vocacional* de *Ventajosa o Ajustada* en las **TRES Fases** (I,II, V) e indicadores

N= 162 sujetos que cumplen las condiciones: el 45,76 % de la Muestra

Fichero C.2.L (Limitada)

- Sujetos que tienen una *Situación Vocacional Limitada*, en **ALGUNA** de las **Fases I, II, V** e indicadores

N= 192 sujetos que cumplen las condiciones: el 54,23 % de la Muestra

FICHEROS CONTRASTE 3. Filtro: fases I: Desarrollo y II Cognición subdivida en cuatro submuestras restringidas de contraste:

Fichero C.3.V. (Ventajosa)

- Sujetos que tienen una *Situación Vocacional Ventajosa* en **LAS DOS Fases**

N= 55 sujetos que cumplen las condiciones: el 15% de la Muestra

Fichero C.3.V. A. (Ventajosa/ Ajustada)

- Sujetos que tienen una *Situación Vocacional Ventajosa o Ajustada* en **LAS DOS Fases**

N= 183 sujetos que cumplen las condiciones: el 52% de la Muestra

Fichero C.3.L. (Limitada)

- Sujetos que tienen una *Situación Vocacional Limitada* en **LAS DOS Fases**

N= 8 sujetos que cumplen las condiciones: el 2% de la Muestra

Fichero C.3.L. A. (Limitada/ Ajustada)

- Sujetos que tienen una *Situación Vocacional Limitada o Ajustada* en **LAS DOS Fases**

N= 72 sujetos que cumplen las condiciones: el 20% de la Muestra

FICHEROS SELECCIÓN SUJETOS. Filtro: fases I, II, III y Grupo Vocacional Dominante (GVD), es igual al Grupo Decidido (GVD) e igual al Grupo Vocacional Actual (GVA)

Fichero C.4.V. (Ventajosa CIV=PV)

- Sujetos que tienen una *Situación Vocacional Ventajosa o Ajustada en LAS TRES*
- N= 18 sujetos que cumplen las condiciones: el 5% de la Muestra

MUESTRA DE TRABAJO (N= 354)

Descripción de la composición de la muestra de trabajo

Los resultados más destacados aparecen en las tablas siguientes. (2.B.1 a 2.B.7)

A) Edad (Agrupada en periodos escolares)

Periodos de edad	F	%
12 a 14 años	1	0,02
15 o 16 años	91	25,71
17 o 18 años	200	56,50
19 años o más.	62	17,51

Tabla 2.B.1. Frecuencias y porcentajes por periodos de edad.

B) Sexo

Sexo	F	%
Varones	137	38,71
Mujeres	217	61,29

Tabla 2.B.2 . Frecuencias y porcentajes según género de los estudiantes

C) Curso / estudios

Estudios	F	%
2º BUP	44	12,49
3ª BUP	100	28,25
COU	169	47,74
ESO	15	4,24
Otros y universidad	17	100

Tabla 2.B.3. Frecuencias y porcentajes de los estudios que cursan los estudiantes

D) Optatividad en Bachillerato

Opciones	F	%
A) Ciencias puras	65	40,1
B) Ciencias mixtas	39	24,1
C) Letras mixtas	37	22,8
D) Letras puras	21	13,0

Tabla 2.B.4. Frecuencias y porcentajes de la optatividad en bachillerato

E) Nivel de estudios familiar

	PADRE		MADRE		HERMANOS	
Estudios	F	%	F	%	F	%
Ninguno	21	6,5	27	8,3	4	1,7
Primarios	167	51,9	199	60,9	16	6,6
Secundarios	59	18,3	59	18,0	52	21,6
Superiores	73	22,7	41	12,5	126	52,3
Otros	1	.30				

Tabla 2.B.5. Frecuencias y porcentajes del nivel educativo de las figuras familiares

F) Estatus socioeconómico familiar atribuido

Estatus socioeconómico familiar	F	%
Alto	14	4,2
Medio	312	93,1
Bajo	9	2,7

Tabla 2.B. 6- Frecuencias y porcentajes del nivel socioeconómico familiar atribuido

G) Grupos vocacionales

GRUPO VOCACIONAL	DOMINANTE			DECIDIDO			ACTUAL	
	F	%		F	%		F	%
HUMANISTICO	30	8.5		29	8.2		15	4.2
PSICOPEDAGOGICO	56	15.8		39	11.0			
SOCIOJURIDICO	18	5.1		12	3.4		16	4.5
ECONOMICO EMPRESARIAL	42	11.9		37	10.5		16	4.5
BIOSANITARIO	65	18.4		60	16.9		18	5.1
CIENTIFICO TECNOLOGICO	82	23.2		74	20.9		35	9.9
ARTÍSTICO	36	10.2		17	4.8		2	.6
DEPORTIVO	15	4.2		11	3.1			
SEGURIDAD	10	2.8		7	2.0		1	.3
<i>Perdidos sistema /VARIOS</i>	0	0.00		68	19.2		251	70.9
TOTAL	354	100			100		103	100

Tabla 2.B.7. Distribución de la Muestra por Grupos vocacionales, según el Grupo Dominante en el SAV-r; Grupo Decidido (Asesoramiento) y Actual (Seguimiento cuatro años, curso 2001/2002)

Los datos demográficos de las Tablas 2.B.1 a 1.B.7, reflejan una situación bastante representativa o común del estudiante de secundaria o bachillerato tipo que asiste a la escuela pública en Valencia. En la Tabla 2.B.7, se “introducen” estudiantes que, en la actualidad, son universitarios (estudio de seguimiento de Pascual, 2004); submuestra que, más adelante, segregaremos en el fichero *Selección de sujetos*.

Como síntesis de los datos de la *Muestra de Trabajo* podemos señalar: a) existe una mayor presencia de mujeres; b) la optatividad está casi equilibrada entre las distintas opciones; c) hay una escasa validez del apartado F sobre estatus; d) la equiparación del nivel de estudios entre padres y madres y e) el alto porcentaje de hermanos que cursan o han cursado estudios universitarios.

Los resultados de la toma de decisiones respecto a los Grupos Vocacionales, tras el asesoramiento vocacional de los estudiantes de la Muestra, reflejan distribuciones diferentes para *Grupo Dominante* procedente de los resultados en el SAV-r, respecto a lo que espera decidir, *Grupo Decidido* y, finalmente, tras cuatro años de seguimiento en el *Grupo Actual* (curso 2001/2002.). Se aprecian tendencias o regularidades dignas de señalar:

- En la decisión, *Dominante y Decidido*, se aprecia una similitud si bien, aparece en éste último, una nueva categoría de *Varios*, que refleja que el estudiante también piensa en otros grupos además del que le señala el SAV-R.
- Se observa un descenso abrupto en los resultados del seguimiento, *Grupo Actual*. Por grupos existen diferencias en la consistencia de la elección.
- Es el **CIENTIFICO TECNOLÓGICO** el que mantiene mayor consistencia en los tres criterios, seguido del **BIOSANITARIO**, en el que hace mella, con seguridad, el punto de corte de acceso a estos estudios (mayoritariamente, en asesoramiento, señalaban Medicina), y **HUMANÍSTICO** algunos sujetos llegan a cursar.
- Existen grupos en que los sujetos o desaparecen **PSICOPEDAGÓGICO**, **DEPORTIVO**, o el descenso es muy elevado, **ARTÍSTICO**; seguramente por motivos diferentes; entre ellos, pueden apuntarse las salidas profesionales, la edad de decisión para Psicopedagógico y Deportivo, además de que en éste último, también influyan las pruebas específicas de acceso.

INDICADORES VOCACIONALES EFICACES PARA LA TOMA DE DECISIONES

A) *Situación Vocacional: Limitada /Ajustada / Ventajosa.*

La Tabla 2.B.8 muestra la distribución de los sujetos, dentro de su Grupo Dominante:

Variables codificadas	Fr	%
SV Concordancia CIV/ PV		
<i>Limitada</i>	111	31.4
<i>Ajustada</i>	56	15.8
<i>Ventajosa</i>	187	52.8
SV Fase I Desarrollo		
<i>Limitada</i>	11	3.1
<i>Ajustada</i>	179	50.6
<i>Ventajosa</i>	164	46.3
SV Fase II Cognición		
<i>Limitada</i>	113	31.9
<i>Ajustada</i>	140	39.5
<i>Ventajosa</i>	101	28.5
SV Fase III Motivaciones		
<i>Limitada</i>	90	25.4
<i>Ajustada</i>	155	43.8
<i>Ventajosa</i>	109	30.8
SV Fase IV: Indecisión		
<i>Limitada</i>	91	25.7
<i>Ajustada</i>	161	45.5
<i>Ventajosa</i>	102	28.8
SV FaseV Capacidad General		
<i>Limitada</i>	41	11.6
<i>Ajustada</i>	252	71.2
<i>Ventajosa</i>	61	17.2

Tabla 2.B.8. Resultados de la Situación Vocacional de los sujetos caracterizados por su Grupo Dominante, en las fases del SAV-R

Globalmente, los resultados en todas las **Situaciones Vocacionales** controladas en las cinco Fases del SAV-R, son los siguientes:

Situación Vocacional Limitada el 21,5 %; *Situación Vocacional Ajustada* el 44,60 y *Situación Vocacional Ventajosa*, el 24,08 %; valores que, curiosamente, se aproximan a una distribución normal pero, en cada indicador, existen diferencias de distribución muy elevadas.

En la Fase de **Desarrollo**, los mayores porcentajes corresponden a la *Situación Vocacional Ventajosa y Ajustada*; menos acusada pero la misma tendencia ocurre en la Fase II **Cognición** y en la Fase V: **Capacidades**. En las demás Fases, las distribuciones son casi simétricas: mayor proporción en *Ajustada* y similares valores para *Limitada* y *Ventajosa*.

B) Indicadores de Desarrollo Vocacional

La Tabla 2.B.9. aporta la comparación de los intereses vocacionales con mayor puntuación en el CIV y el área dominante (de mayor puntuación) en el PV:

	INTERESES ÁREA VOCACIONAL	CIV Destacado (1ª)			PV Dominante (1ª)		
		F	%	Rango	F	%	Rango
TE	Teórico Experimental	18	5.1	8º	38	10.7	3º
TP	Técnico Práctica	36	10.2	4º	35	9.9	4º
B	Bioterápica	55	15.5	1º	64	18.1	1º
TH	Teórico Humanística	10	2.8	15º	8	2.3	12,5º
L	Literaria	31	8.8	5º	24	6.8	6º
PS	Psicopedagógica	42	11.9	3º	48	13.6	2º
SP	Socio Política	13	3.7	10º	19	5.4	9º
EE	Economico Empresarial	19	5.4	7º	29	8.2	5º
PC	Persuasivo Comercial	7	2.0	14º	8	2.3	12,5º
AB	Aire libre Deportiva	11	3.1	12º	4	1.1	15º
AD	Administrativo Burocrática	45	12.7	2º	23	6.5	7º
AA	Aire libre Agripecuaria	15	4.2	9º	7	2.0	14º
AM	Artístico Musical	11	3.1	12º	14	4.0	10º
AP	Artístico Plástica	28	7.9	6º	22	6.2	8º
M	Militar	11	3.1	12º	10	2.8	11º
F	Fantástica	2	0.6	16º	1	0.3	16º

Tabla 2.B.9. Comparación de las intereses vocacionales *destacados* (mayor puntuación en el CIV) y Área dominante (mayor puntuación en PV).

Los resultados muestran las diferencias entre los intereses inventariados y los expresados, medidos por el CIV y PV. Es de destacar como en el CIV, la ordenación es la expresión del interés simple que se guía más por lo que a uno le gusta sin otro compromiso. Mientras que los resultados en el PV, como intereses expresados, tienen una ordenación en forma de *preferencias profesionales*, son bastante diferentes pues aquí prima, sobre todo, la idea del posible desempeño profesional futuro y parece que ese detalle condiciona los resultados.

Estas diferencias habrá que tenerlas muy en cuenta: *los intereses inventariados pueden servir de apoyo a las preferencias y no al revés*. En todo caso, la correlación de rangos (Spearman) entre la ordenación resultante de las áreas vocacionales medidas por el CIV y por el PV, es alta y significativa : 0,84

ESTUDIO DE CONTRASTE T (Todas las fases e indicadores)

Fichero C.T.V. (VENTAJOSO) N= 77

- *Situación Vocacional Ajustada o Ventajosa en todas las Fases e indicadores.*

Fichero C.T.L. (LIMITADO) N= 277

- *Situación Vocacional Limitada en alguna de las fases e indicadores.*

RESULTADOS:

A) Diferencias en indicadores (puntuaciones) de las Fases I, II, III y V

		<u>CTV</u> <u>(VENTAJOSO)</u> N= 77		Diferencias significativas	<u>CTL</u> <u>(LIMITADO)</u> N= 277	
FASE	Indicador	M	DS		M	DS
Fase I	CIV (1ª)	24,40	3,23		23,85	3,71
	PV (1ª)	9,48	.90		9,36	.79
Fase II	RV (Pd)	18	7,91	(2,97)	14,85	9,410
Fase III	REX (Pd)	4,19	1,53	(4,84)	3,19	1,81
Fase V	C. Gral. (Pd)	7,06	1,00	(2,78)	6,63	1,44

Tabla 2.B.10. Valores en indicadores de las Fases I, II, III y V (T)

En todas las Fases y en los indicadores, los sujetos del grupo VENTAJOSO, obtienen mayores puntuaciones que los del grupo LIMITADO. Las diferencias son estadísticamente significativas ($p < .001$) en la *Fase II Cognición (Pd. RV)* 2,97; en la *Fase III Motivaciones (Pd REX)* 4,84 y en la *Fase V Capacidades (Pd C. Gral)* 2,78

B) Resultados del contraste en la Situación Vocacional

		VENTAJOSO (T) N= 77		LIMITADO (T) N= 277	
SV FASE	Indicador	F	%	F	%
I: Concordancia CIV / PV	<i>Limitada</i>			111	40,1
	<i>Ajustada</i>	18	23,4	38	13,7
	<i>Ventajosa</i>	59	76,6	128	46,2
Fase I	<i>Limitada</i>			11	4,00
	<i>Ajustada</i>	30	39	149	53,8
	<i>Ventajosa</i>	47	61	117	42,2
Fase II	<i>Limitada</i>			113	40,6
	<i>Ajustada</i>	45	58,4	95	34,3
	<i>Ventajosa</i>	32	41,6	69	24,9
Fase III	<i>Limitada</i>			90	32,5
	<i>Ajustada</i>	43	55,8	112	40,4
	<i>Ventajosa</i>	34	44,2	75	27,1
Fase V	<i>Limitada</i>			41	14,8
	<i>Ajustada</i>	63	81,8	189	68,2
	<i>Ventajosa</i>	14	18,2	47	17,0

Tabla 2.B.11.- Distribución de frecuencias y porcentajes de las SV: Limitada / Ajustada / Ventajosa (T)

Aquí, las diferencias son muy acusadas en todas las fases y siempre a favor de la categoría *Ventajosa*, como era de esperar.

ESTUDIO DE CONTRASTE 1
SITUACION VOCACIONAL EN FASES SELECCIONADAS SAV-R

FICHERO C.1.V. (Ventajoso) N= 132

- *Situación Vocacional Ajustada o Ventajosa* en las tres Fases I, II, III e indicadores.

FICHERO C.1.L. (Limitado) N= 222

- *Situación Vocacional Limitada* en alguna de las Fases I, II, III e indicadores.

A) Diferencias en indicadores (puntuaciones) las Fases I, II, III

		VENTAJOSO N= 132		Diferencias significativas	LIMITADO N= 222	
FASE	Indicador	M	DS		M	DS
Fase I	CIV (1ª)	24,58	3,25	(2,55)	23,61	3,77
	PV (1ª)	9,61	.76		9,50	.84
Fase II	RV (Pd)	19,80	8,67	(7,16)	13,00	8,54
Fase III	REX (Pd)	4,25	1,54	(.957)	2,91	1,75

Tabla 2.B.12. Valores en los indicadores de las Fases I, II, III Contraste restringido 1

En todas las Fases y los indicadores, los sujetos del grupo VENTAJOSO obtienen mayores puntuaciones que los del grupo LIMITADO. *Únicamente no son* significativas las diferencias en *PVI* y la Fase *V Capacidades*; en todos los demás indicadores la significación es del $p < .001$.

B) Resultados del contraste en la Situación Vocacional

		VENTAJOSO N= 132		LIMITADO N= 222	
SV FASE	Indicador	F	%	F	%
I: Concordancia CIV / PV	<i>Limitada</i>			111	50,0
	<i>Ajustada</i>	31	23,5	25	11,3
	<i>Ventajosa</i>	101	76,5	86	38,7
Fase I	<i>Limitada</i>			11	5,00
	<i>Ajustada</i>	43	32,6	136	61,3
	<i>Ventajosa</i>	89	67,4	75	33,8
Fase II	<i>Limitada</i>			113	50,9
	<i>Ajustada</i>	71	53,8	69	31,1
	<i>Ventajosa</i>	61	46,2	40	18,0
Fase III	<i>Limitada</i>			90	40,5
	<i>Ajustada</i>	76	57,6	79	35,6
	<i>Ventajosa</i>	56	42,4	53	32,9

Tabla 2.B.13.- Distribución de frecuencias y porcentajes de las *Situación Vocacional*: Limitada / Ajustada / Ventajosa , contraste 1

Los resultados señalan que, en todas las fases, la categoría Ventajosa, es superior en el grupo denominado VENTAJOSO, a pesar de que en esta submuestra, haya frecuencias en *Situación Vocacional Limitada*, que registran también más proporción en el grupo LIMITADO.

ESTUDIO DE CONTRASTE 2

SITUACION VOCACIONAL EN FASES SELECCIONADAS SAV-R

FICHERO C 2 V (Ventajoso) N= 162

- *Situación Vocacional Ajustada o Ventajosa* en las tres Fases I, II, V e indicadores.

FICHERO C 2 L (Limitado) N= 192

- *Situación Vocacional Limitada* en alguna de las Fases I, II, V e indicadores.

RESULTADOS:

A) Diferencias en indicadores (puntuaciones) las Fases I, II, y V .

		VENTAJOSO N= 162		Diferencias significativas	LIMITADO N= 192	
FASE	Indicador	M	DS		M	DS
Fase I	CIV (1ª)	24,52	3,33	(2,66)	23,51	3,79
	PV (1ª)	9,56	.81		9,52	.82
Fase II	RV (Pd)	19,56	8,21	(8,32)	12,15	8,60
Fase V	C. Gral. (Pd)	7,10	1,07	(4,93)	6,42	1,51

Tabla 2.B.14. Valores en los indicadores de las Fases I, II, y V. Contraste restringido 2

En todas las Fases y los indicadores, los sujetos del grupo VENTAJOSO (R2), obtienen mayores puntuaciones que los del grupo LIMITADO (R2). *Únicamente no son significativas las diferencias en PV1. Son significativas por encima del nivel del $p<.001$: Desarrollo (CIV1), Cognición y Capacidad general.*

B) Diferencias en situaciones vocacionales en las Fases I, II, y V.

		VENTAJOSO N= 162		LIMITADO N= 192	
SV FASE	Indicador	F	%	F	%
I: Concordancia CIV / PV	<i>Limitada</i>			111	57,8
	<i>Ajustada</i>	41	25,3	15	7,8
	<i>Ventajosa</i>	121	74,7	66	34,4
Fase I	<i>Limitada</i>			11	5,7
	<i>Ajustada</i>	57	35,2	122	63,5
	<i>Ventajosa</i>	105	64,8	59	30,7
Fase II	<i>Limitada</i>			113	58,9
	<i>Ajustada</i>	85	52,5	55	28,6
	<i>Ventajosa</i>	77	47,5	24	12,5
Fase V	<i>Limitada</i>			41	21,4
	<i>Ajustada</i>	128	79,0	124	64,6
	<i>Ventajosa</i>	34	21,0	27	14,1

Tabla 2.B.15. Distribución de frecuencias y porcentajes de las SV: Limitada / Ajustada / Ventajosa , contraste (R2)

Prácticamente, los resultados son similares y de igual interpretación que en el contraste anterior. En todas las Fases, la categoría *Situación Vocacional Ventajosa* es superior en el grupo denominado VENTAJOSO.

ESTUDIO DE CONTRASTE 3

SITUACION VOCACIONAL EN FASES SELECCIONADAS SAV-R

FICHERO C.3.V. (VENTAJOSO) N= 55

- *Situación Vocacional Ventajosa en las dos Fases I, II, e indicadores.*

FICHERO C.3.V.A. (VENTAJOSA – AJUSTADA) N= 183

- *Situación Vocacional Ventajosa o Ajustada en una de las dos Fases I, II, e indicadores (A/A; A/V; V/A)*

FICHERO C.3.L.A. (LIMITADA- AJUSTADA) N= 72

- *Situación Vocacional Limitada o Ajustada en una de las dos Fases I, II, e indicadores (L/L; L/A; A/L)*

FICHERO C.3.L LIMITADA N= 8

- *Situación Vocacional Limitada en las dos Fases I, II, e indicadores.*

RESULTADOS

A) Diferencias en indicadores (puntuaciones) las Fases I, y II.

Fa se	Indicador	C3V N=55		C3V-A N=183		C3 L-A N=72		C 3 L N=8		Diferencia
		M	DS	M	DS	M	DS	M	DS	
I	CIV (1ª)	25,4	2,99	23,95	3,43	23,51	3,86	23,75	4,89	V>V-A> V>L-A>L
	PV (1ª)	9,85	.36	9,50	.83	9,24	1,06	7,88	.99	V>V-A V>L-A>L
II	RV (Pd)	25,7	8,79	17,49	7,00	7,56	5,01	9,25	5,90	V>V-A> L-A>L

Tabla 2.B.16. Valores en los indicadores de las Fases I y II. Contraste 3

Los resultados señalan que las fase I Desarrollo y II Cognición, donde en todos los casos, los contrastes extremos tienen diferencias significativas y prácticamente siguen la tendencia de Ventajosa hasta Limitada Sólo en CIV, en las categorías Limitadas, las diferencias entre C3 L-A y C3 L, no son significativas.

B) Diferencias en situaciones vocacionales en las Fases I, II.

SV	Indicador	C.3.V N= 55		C.3.V-A N= 183		C.3. L-A N= 72		C.3.L N= 8	
		F	%	F	%	F	%	F	%
I: Conco CIV / PV	Limitada			57	31,1	54	75	8	100
	Ajustada			44	24,0	12	16,7		
	Ventajosa	55	100	82	44,8	6	8,3		
Fase I	Limitada					11	15,3	8	100
	Ajustada			118	64,5	61	84,7		
	Ventajosa	55	100	65	35,5				
Fase II	Limitada					69	95,8	8	100
	Ajustada			137	74,9	3	4,2		
	Ventajosa	55	100	46	25,1				

Tabla 2.B.17. Distribución de frecuencias y % de las SV: Limitada / Ajustada /Ventajosa , contraste

Las distribuciones por categorías, señalan claramente la misma tendencia que la observada con las puntuaciones de los indicadores.

ESTUDIO DE CONTRASTE SELECCIÓN DE SUJETOS ELITE SAV-R

Apurando la caracterización, pasamos a la selección de sujetos de los cuales hay constancia de sus resultados eficaces en tres indicadores :

- a) Toma de decisión en el Grupo Dominante, que mantiene en el asesoramiento (Grupo Decidido) y cursa estudios en el mismo Grupo actual, tras cuatro años seguimiento⁹
- b) Y añadimos otra restricción teórica: que la puntuación mayor en el CIV corresponda a la misma área del PV.

A este grupo, en principio, podemos caracterizarlo como de “*élite*”

FICHERO (C. 4.V.) Selección sujetos

- ***Situación Vocacional Ajustada o Ventajosa en TODAS*** las Fases e indicadores: 1ª área del CIV = 1ª área del PV; Grupo Vocacional Dominante = Grupo Vocacional Decidido = Grupo Vocacional Actual.
- N= 18, representa el 3,17 % del Total y el 5,08 % de la Muestra de trabajo.

A) Resultados en las Tomas de decisiones: *Grupos decididos*

	DOMINANTE			DECIDIDO			ACTUAL	
GRUPO VOCACIONAL	F	%		F	%		F	%
HUMANISTICO	5	27,8		5	27,8		5	27,8
PSICOPEDAGOGICO								
SOCIOJURIDICO								
ECONOMICO EMPRESARIAL	3	16,7		3	16,7		3	16,7
BIOSANITARIO	4	22,2		4	22,2		4	22,2
CIENTIFICO TECNOLOGICO	5	27,8		4	22,2		5	27,8
ARTÍSTICO	1	5,6		1	5,6		1	5,6
DEPORTIVO								
SEGURIDAD								
VARIOS				1	5,6			
TOTAL	18	100		18	100		18	100

Tabla 2.B.18. Resultados finales (Actual) del grupo C.4.V. en la Toma de decisiones vocacionales.

Observamos como estos sujetos no reparten su toma de decisiones por todos los grupos vocacionales: ninguno de ellos optó por los grupos: Psicopedagógico, Sociojurídico, Deportivo o Seguridad. Se concentran y mantienen, prácticamente la decisión, en los grupos: Biosanitario, Humanístico, Científico Tecnológico y Artístico (un solo sujeto).

Por lo exiguo del número de sujetos, no es razonable extender ninguna conclusión. Solamente apuntar quizás el efecto de selección que se introduce en estos estudios, bien por la nota de punto de corte exigente (Medicina), bien por la dureza de los estudios (Ingeniería/ Ciencias) o bien por las mejores salidas profesionales. También parece que se excluyen otras alternativas secundarias como la Enseñanza (Psicopedagógico), que aunque estaba presente en todos los grupos, era un interés menor aunque significativo. También el posible abandono de decisiones hacia los grupos Deportivo o Seguridad puede tener un carácter evolutivo de adolescencia en estas edades.

B) Resultados en indicadores vocacionales

Variables codificadas	Fr	%
SV Concordancia CIV/ PV		
<i>Limitada</i>		
<i>Ajustada</i>		
<i>Ventajosa</i>	18	100
SV Fase I Desarrollo		
<i>Limitada</i>		
<i>Ajustada</i>	2	11,1
<i>Ventajosa</i>	16	88,9
SV Fase II Cognición		
<i>Limitada</i>		
<i>Ajustada</i>	8	44,4
<i>Ventajosa</i>	10	55,6
SV Fase III Motivaciones		
<i>Limitada</i>		
<i>Ajustada</i>	12	66,7
<i>Ventajosa</i>	6	33,3
SV Fase IV: Indecisión		
<i>Limitada</i>	2	11,1
<i>Ajustada</i>	7	38,9
<i>Ventajosa</i>	9	50,0
SV FaseV Capacidad General		
<i>Limitada</i>	1	5,6
<i>Ajustada</i>	12	66,7
<i>Ventajosa</i>	5	27,8

Tabla 2.B.19. Distribución de frecuencias y porcentajes de las *Situación Vocacional*: Limitada / Ajustada /Ventajosa , contraste selección de sujetos C.4.V

En los indicadores, los sujetos se encuentran en una altísima proporción en la categoría de Ventajosa, sólo un caso se encuentra en Capacidades en Limitada, pero no obstante, la mayoría el 66, 7 % de los sujetos, están en la categoría de Ajustada. Como puede apreciarse, no son sujetos especialmente dotados o con excelentes resultados en las pruebas aptitudinales.

También en Indecisión Vocacional, encontramos sujetos en las categorías de Limitada o Ajustada: en la misma proporción (50%) que en la situación vocacional de Ventajosa.

CONCLUSIONES

Como síntesis de los resultados obtenidos respecto a los objetivos A y B, se puede concluir:

- **Los intereses inventariados (CIV) y los expresados (PV)** tienen una correlación en la ordenación final de 0.84, acorde con la **hipótesis 2.1**

- Las puntuaciones en el CIV, en todos los estudios de calibración, son siempre mayores en submuestras *Ventajosas*, aspecto que no logra el indicador Intensidad medido por el PV. La **hipótesis 2.2** queda parcialmente confirmada.

Sin embargo, esos resultados se deben a que la escala de medida en el CIV es mucho mayor (0 a 30) frente al PV (0 a 10), y, en este caso, aún se reduce más al tomar la intensidad del Área Dominante, cuyo rango real se limita desde 6 a 10.

- **El indicador CONCORDANCIA CIV-PV**, en todos los casos confirma las **hipótesis 2.3 y 2.4** y señala que interviene en la diferenciación en los subgrupos caracterizados como *VENTAJOSO* frente a *LIMITADO*.

- **La puntuación en rejilla vocacional**, en todos los casos, es mayor en las situaciones *Ventajosas*, acorde con la **hipótesis 2.5**. La cognición vocacional se rebela como un indicador muy potente de discriminación y presencia en la toma de decisiones.

- Las **Motivaciones, a través del REX**, no son capaces de diferenciar entre los sujetos que muestran una *Situación Vocacional Ventajosa*, respecto a los que muestran una *Situación Vocacional Limitada*, y no interviene en la toma de decisiones, por tanto, la **hipótesis 2.6** no se acepta.

- **La Indecisión vocacional (IV)** no interviene en la toma de decisiones, no diferencia entre sujetos en *Situación Vocacional Ventajosa* frente a los de *Situación Vocacional Limitada*, conforme a la **hipótesis 2.7**

- La Capacidad General, en dos de los tres estudios, es superior en los subgrupos *VENTAJOSO* frente a *LIMITADO*, pero no en todos los casos; por tanto, no tiene capacidad discriminante en contra de la **hipótesis 2.8**

- Las fases tienen un papel diferencial en la toma de decisiones, ordenando su participación de esta manera: Desarrollo, con los indicadores de Intensidad y, sobre todo, Concordancia. Un papel similar la puntuación en Cognición y mucho menor, Capacidades y por último, Motivaciones; resultados que apoyan la **hipótesis 2.9**.

ESTUDIO 3

PROPUESTA Y VALIDACION DE UN MODELO DE TOMA DE DECISIONES VOCACIONALES (MTDV) BASADO EN INDICADORES EFICACES DEL SAV-R

OBJETIVO DEL ESTUDIO :

Elaborar un modelo de toma de decisiones vocacionales teóricamente consistente, sencillo, fácil de comprensión, útil para el propio sujeto (Autoayuda/autoasesoramiento) y basado en los indicadores eficaces del SAV-R.

Objetivos Específicos:

3.A. *Elaboración y propuesta de un modelo de toma de decisiones basado en los indicadores eficaces de las fases del SAV-R (96).*

- 3.A.1.** Analizar las relaciones de los indicadores seleccionados de las diferentes fases del SAV-r
- 3.A.2.** Seleccionar los indicadores y las fases que intervienen en la toma de decisiones, tanto desde su fundamentación teórica como, sobre todo, de los datos y resultados obtenidos
- 3.A.3.** Ajustar el modelo primando la consistencia y simplicidad de calculo

Hipótesis de trabajo:

- H.3.1-** *Los indicadores se comportan de forma independiente y las fases de Desarrollo y Cognición forman la base de la estructura del modelo*
- H.3.2-** *El MTDV, se comporta igual en todos los Grupos Vocacionales y clasificará adecuadamente, a los sujetos en los grupos.*

3.B. *Validación Interna del MTDV: Diferenciación*

- 3.B.1** En la muestra de aplicación: *coherencia en grupos de contraste*

Hipótesis de trabajo:

- H.3.3.** *Los indicadores vocacionales en el MTDV, se comportan por igual en las tres categorías Alta, Media o Baja*
- H.3.4.** *El MTDV clasificará adecuadamente, a los sujetos según la puntuación que cualifica las categorías: Alta, Media o Baja según resultados de los indicadores vocacionales*
- H.3.5.** *Las categorías del MTDV, predicen por igual la clasificación en todos los nueve Grupos Vocacionales.*
- H.3.6.** *Las categorías en el MTDV discriminan mejor que las SV analíticas de las fases en todos los Grupos Vocacionales.*

3.C. Validación Predictiva del MTDV: Seguimiento

3.C.1. Cuatro años en educación universitaria.

3.C.2. cursos inmediatos de la educación secundaria

Hipótesis de trabajo:

H.3.7. *El MTDV mantiene la misma capacidad discriminante en los años de educación secundaria.*

H.3.8. *El MTDV, discrimina en las categorías entre los estudiantes que consiguen un desarrollo eficaz manteniendo la misma decisión*

3.D. Validez concurrente del MTDV

3.D.1. SAAV-r y SAVI-2000

Hipótesis de trabajo:

H.3.9. *No hay diferencias en los resultados del MTDV obtenidos por los mismos sujetos en el SAV-R y en el SAVI-2000.*

DATOS EMPLEADOS PARA EL ESTUDIO

ANEXO 3: MODELO ENTREVISTA ALUMNADO TORRENTE

EL CD CONTIENE:

FICHERO DATOS

Fichero Muestra de Trabajo

Fichero Grupo Actual

Fichero Torrente

Fichero C.4.V

FICHERO RESULTADOS

Resultados Análisis Factorial SAV-R

Resultados Torrente

Resultados Indicadores Vocacionales

Resultados MTDV Alto Medio Bajo

Discriminante MTDV Total

Discriminante MTDV Grupos Vocacionales

INTRODUCCIÓN

De una u otra forma, el proceso de asesoramiento vocacional pretende o concluye con la toma de decisiones, ésta, se resuelve en la elección entre las alternativas disponibles por el sujeto. La cuestión más ardua de todo el proceso se concentra en la elección vocacional, que expresa la acción de aceptar o pronunciarse por aquella alternativa que el sujeto estima más conveniente para él, frente a otras alternativas que también conoce, pero descarta en algún momento del proceso o siguen vigentes hasta el final.

En la fundamentación teórica de la primera aparte, hemos revisado diferentes modelos, propuestas y planteamientos; la mayoría trata la toma de decisiones como un aspecto añadido o final del asesoramiento, del que se han ido extrayendo informaciones sobre las características del propio sujeto (referentes personales del *decisor*) y del medio vocacional al que se dirige (*referentes exteriores*). Una vez conocido *suficientemente* esos referentes, *entonces empieza o procede el proceso* de toma de decisiones. De la revisión también se concluye que, prácticamente todas las aportaciones sobre modelos o programas, se limitan a señalar los pasos o recomendaciones y guías para tomar la decisión final; queda en manos *del psicólogo o profesional* la ayuda al sujeto en la decisión final.

El asesoramiento con el SAV-R, acorde con el enfoque conductual cognitivo en que se basa, propone cambios fundamentales en el proceso de toma de decisiones, que se resumen en los puntos siguientes:

1. Se trata de resolver un **Problema vocacional**, que aporta o plantea el propio sujeto entre diferentes opciones
2. La información relevante de las **características del propio sujeto**, está disponible en la exploración realizada en las **fases del SAV-R**, sobre aspectos de los que tenemos constancia de su relevancia y participación en la elección final.
3. La **información sobre el medio vocacional**, está disponible para el estudiante, en forma de **Patrones** de los nueve Grupos vocacionales, que proceden de la investigación que ofrece el SAV-R
4. El **proceso de toma de decisiones**, integra el trabajo de **evaluación** que el sujeto ha ido realizando a lo largo de las fases del SAV-R.
5. La **Situación Vocacional** expresa la evaluación (*Limitada, Ajustada, Ventajosa*) como resultado de comparar sus resultados en cada una de las fases, con los que el **Patrón** del Grupo le presenta.
6. El **Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales (MTDV)** que proponemos para el asesoramiento en el SAV-R, *se basa en la integración de todas las evaluaciones realizadas en los indicadores y fases del SAV-R, en una decisión vocacional que lleva a una elección final sólidamente justificada.*

Teniendo en cuenta estos supuestos, hay que plantear una propuesta de **MTDV**, que sea útil y valiosa para el asesoramiento individual del propio sujeto. Es decir, ha de ser un procedimiento integrado en el trabajo ya realizado en el SAV-R, de fácil manejo e interpretación dentro de la línea de autoayuda que sigue el sistema.

3.A. ELABORACIÓN Y PROPUESTA DE UN MODELO DE TOMA DE DECISIONES BASADO EN LOS INDICADORES EFICACES DE LAS FASES DEL SAV-R (96)

El Estudio 2, nos permitió obtener resultados para la propuesta o elaboración de un **MTDV**, utilizando sólo aquellos indicadores y fases más relevantes, cuyos datos avalan que se ha probado su participación en la decisión final.

En concreto, intervienen como indicadores vocacionales en el Modelo:

Fase I: Desarrollo

- a) **Problema vocacional.** Se concreta en las **seis profesiones** que el sujeto explicita, como preferencias, entre las alternativas de elección en la prueba de **Preferencias Vocacionales (PV)**
- b) **Intensidad** (Suma de índices del PV). Indicador vocacional más efectivo de los intereses que determina un grupo vocacional concreto: el **Grupo Dominante**.
- c) **Concordancia entre CIV y PV.** Es el indicador más eficaz, muestra la adecuación o relación entre los intereses expresados y los inventariados.

Fase II: Cognición.

- d) El resultado en **Rejilla Vocacional**, lleva a la evaluación de esta fase en términos de *Situación Vocacional* con el **Patrón** cognitivo de su Grupo Dominante se comprueba su elevada participación en la decisión final

Fase III: Motivaciones y Fase V: Capacidades

- e) Los resultados en la *Situación Vocacional* en estas fases, señalan una moderada participación en la decisión vocacional.

Fase IV: Indecisión vocacional: *No interviene en la toma de decisiones y no se considera en el modelo.*

JUSTIFICACIÓN TEÓRICA DE UN MTD DESDE LOS RESULTADOS CON EL SAV-R Y

Dado que tanto los indicadores vocacionales como las fases seleccionadas, han sido descritas a lo largo de esta Tesis y, en especial, en el Estudio 2, nos limitaremos a justificar su relevancia e incorporación en el MTDV.

Fase I: Indicadores del Desarrollo vocacional

Los resultados de los intereses inventariados a través del CIV, sirven para adentrar al sujeto en la exploración de sus preferencias vocacionales a través de la Información Vocacional que le facilita el SAV-R (Documento de Áreas y Grupos Vocacionales). De esta información u otra complementaria que extrae de su entorno, precisa y selecciona el ámbito de su incertidumbre que concreta en *seis profesiones* (o Áreas) que considera como punto de partida de sus posibles opciones vocacionales. Es la *primera formulación* del Problema decisional.

Los intereses vocacionales han cumplido su papel como *iniciadores* del asesoramiento. Los resultados han señalado ese papel y dan paso al esclarecimiento y detección de qué áreas tienen mayor interés para el sujeto. En esas áreas, buscará y seleccionará seis profesiones representativas, como opciones vocacionales de elección posibles. El sistema, a través de la prueba PV, le obliga y permite fijar un área vocacional sobre la que girará todo el trabajo en el SAV-R. En concreto, el resultado de la comparación de las seis profesiones entre sí, señala la **intensidad** de la mayor preferencia: **Área Dominante** que, operacionalmente, se expresa como el mayor valor en la **Suma de índices**. Aquí el sistema señala uno de los nueve grupos vocacionales, **Grupo Dominante**, sobre el que girará todo el trabajo de asesoramiento en el SAV-R.

Los resultados de investigación *priman este indicador* de la prueba PV *sobre todos los demás; su justificación es más psicológica que métrica*. En efecto, como señalan Rivas, (1995) y Rocabert, (1995), la preferencia que se expresa como “*Quiero ser...*” es mucho más rica y compleja que el resultado de un cuestionario de intereses; es una acierto del sistema haber tomado esta idea como eje central para dirigir el asesoramiento, cuya validez se acrecienta.... *una vez que se ha centrado y analizado el problema* desde diferentes perspectiva,

Sin embargo, otras informaciones teóricamente importantes y fundamentales para el **desarrollo vocacional** del individuo, como el planteamiento evolutivo o etapas de desarrollo de esa preferencia, **no aparecen como indicadores eficaces** en la toma de decisiones. La explicación hay que buscarla en la edad de los sujetos, que se encuentran en la primera adolescencia donde los intereses son cambiantes y volátiles y el trasunto evolutivo es desigual para distintos grupos y áreas vocacionales.

Otra información teóricamente importante para el asesoramiento, como es la **insistencia y concreción de la preferencia** en una misma área (situación alfa, beta o gamma del PV) **tampoco juega ningún papel en la toma de decisión final**; aquí la explicación es dudosa e incluso contradictoria. Es posible que las diferencias individuales jueguen un papel decisivo: a unos sujetos les basta con centrarse en una opción, en cambio, otros tienen que recurrir a muchas opciones; según sea su nivel de exploración o fase de identidad vocacional en que se encuentran (Marcia, 1980)

Por último, en esta fase de Desarrollo, se pone de manifiesto lo señalado por muchos autores, siendo Spokane (1991), quien mejor lo plantea: el importante papel que juega la relación y congruencia entre los intereses expresados y los inventariados. Los resultados señalan, en todos los contrastes realizados, que el indicador **Concordancia** entre CIV y PV, es el que más potencia tiene en la decisión final. El SAV-R operacionaliza ese indicador que combina los intereses inventariados con los expresados, del que hasta ahora faltaba por concretar en un indicador único.

Fase II: Cognición vocacional

El que el SAV-R sea un sistema de asesoramiento que vincula unas fases e indicadores, métricamente independientes, con otros, se constata en el hecho de que la Rejilla Vocacional parte de las mismas seis profesiones que el sujeto especifica como opciones posibles en la fase I; la prueba PV permite su caracterización personal en la línea del *constructivismo vocacional*. Martínez (2004) ha probado con estos mismos datos, la fertilidad de esta perspectiva en el asesoramiento vocacional, elaborando distintos índices cognitivos (Concordancia, Integración, Diferenciación etc) que

permiten ahondar en la significación de los constructos y sus relaciones en la misma Rejilla Vocacional.

Aquí, sólo utilizamos el indicador ***Puntuación cognitiva***, que expresa el valor que obtiene la elaboración personal de su RV, en relación al ***Patrón cognitivo*** del Grupo Dominante. Los resultados de contraste señalan, sin excepción y en todos los casos, el ***peso que tiene este indicador en la toma de decisión*** respecto a la elección vocacional

En concreto, la evaluación de los resultados como *Situación Vocacional* en Cognición, ha de estar presente y con peso importante en el MTDV.

Fase III: Motivaciones

Los resultados de la puntuación obtenida en el cuestionario de Realizaciones y Expectativas (REX) como posible indicador vocacional, ha defraudado nuestras expectativas sobre la capacidad diferencial de este constructo.

Ya apuntamos la complejidad de esta medida y los resultados señalan que, posiblemente el SAV-R, no disponga todavía de un instrumento adecuado para capturar en un mismo indicador, lo que la literatura científica reitera como valioso (la madurez, la autoeficacia, las realizaciones escolares etc.) para el asesoramiento y la toma de decisiones. Los resultados obtenidos, señalan una escasa potencia discriminadora entre los distintos Grupos Vocacionales, e incluso una muy limitada capacidad diferencial, entre los grupos de contraste.

En definitiva, este ***indicador no es esencial para el MTDV***, aunque es posible incluirlo de manera subordinada a los anteriores.

Fase V: Capacidades

Estamos ante uno de los “constructos” más populares del asesoramiento, derivado de su probada participación en la selección de personal y la Profesiografía y fuente, igualmente probada, de la ansiedad y angustia que experimentan los estudiantes a la hora de hacer elecciones. También, como veremos en el Estudio 4, de importancia atribuida por los profesionales.

Ya los resultados de Castaño, (1983) y Rivas, (1976) con estudiantes universitarios y la revisión sobre capacidades y asesoramiento de Descals, (2000) así como, los resultados que presenta el mismo SAV-R respecto a las capacidades, indican que su papel diferencial es muy limitado, casi nulo respecto a los diferentes grupos vocacionales. De hecho, *no existe un patrón aptitudinal* diferencial para cada grupo vocacional, como demostró (Descals, 2000).

En esa misma línea, y a pesar de reiterar el análisis de calibración y contraste entre submuestras seleccionadas con el SAV-R, nosotros tampoco podemos ofrecer resultados de signo contrario. Las capacidades es seguro, o al menos muy probable, que hayan jugado un papel selector en la educación escolar, pero su poder diferencial es muy limitado. En todo caso, se comprueba que en los estudios muy exigentes o en muestras muy extremas, las capacidades diferencian entre grupos muy extremos, existiendo gran solapamiento en la categoría intermedia.

Una observación añadida es que en el SAV-R, a pesar de ser tests de potencia con tiempo limite, la propia naturaleza de la autoayuda hace que sea el propio sujeto quien controle el tiempo. Teniendo en cuenta la edad de los sujetos y la deseabilidad social que acompaña a la evaluación “positiva” de las capacidades, no está demás que pensemos que esas características pueden debilitar el control estricto que exige la medición aptitudinal. Ese es seguramente un punto de debilidad de esta fase, que recordémoslo, no trata del diagnóstico aptitudinal del sujeto.

En resumen, como indicador vocacional, ***la capacidad medida por el SAV-R, no es esencial para el MTDV, aunque es posible incluirlo de manera subordinada a los anteriores.***

ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA ESTRUCTURA DE LOS INDICADORES VOCACIONALES EN EL SAVR.

El SAV-R está estructurado, como hemos comentado, en fases que exploran la conducta vocacional con la finalidad de servir para el asesoramiento individual. Esa configuración es secuencial, presenta interrelaciones y enlaces que son la base del sistema. Sin embargo, hemos comprobado como no toda esa información, interviene en la toma de decisiones. El apartado anterior, muestra la selección de esos indicadores vocacionales que hemos definido de relevantes.

La intención final de los sistemas de autoayuda SAAV, se cifró en lograr que el sistema facilitase la integración de esa información que suministran los indicadores seleccionados del SAV-R.

Para ello, se procede a explorar, cuál es la estructuración que esos indicadores vocacionales tienen en el conjunto los datos del fichero Muestra de Trabajo (N=354). El Análisis Factorial de Componentes principales y rotación varimax, es la herramienta estadística adecuada.

Los resultados superan la prueba de esfericidad de Bartlett, significativa (<.0001) y señalan que existe una estructura que permite identificar factores o componentes a partir de las intercorrelaciones entre las variables, métricamente independientes, que son los indicadores. Tras siete iteraciones (programa SPSS: AFC), se obtienen resultados que aparecen en las siguientes tablas 3.A.1 y 3.A.2.

INDICADORES VOCACIONALES DEL MTDV	civ1	pv1	SV Concordancia	SV FASE I	SV Fase II	SV Fase III	SV Fase IV	SV Fase V
civ1 :	1,000	-,044	,105	,085	,195	,017	,087	,011
pv1 suma de índices	-,044	1,000	-,005	,384	,061	-,025	,100	,008
Sv concordancia	,105	-,005	1,000	,812	,227	-,043	,046	,034
Situación vocacional Fase I	,085	,384	,812	1,000	,159	-,049	,112	,022
Situación vocacional Fase II	,195	,061	,227	,159	1,000	-,099	,125	,107
Situación vocacional Fase III	,017	-,025	-,043	-,049	-,099	1,000	-,018	-,015
Situación vocacional Fase IV	,087	,100	,046	,112	,125	-,018	1,000	,103
Situación vocacional Fase V	,011	,008	,034	,022	,107	-,015	,103	1,000

Tabla 3.A.1 Matriz de intercorrelaciones de los indicadores del MTDV y significación estadística

	Componentes				
INDICADORES VOCACIONALES	I´	II´	III´	IV´	h ²
CIV 1	,141	,205	,693	,152	,566
PV 1 Suma de índices	,340	,401	-,639	,064	,690
Situación vocacional Concordancia	,904	-,095	,203	-,058	,939
Situación vocacional Fase I	,959	,088,	-,116	,0026	,870
Situación vocacional Fase II	,262	,396	,450	-,290	,513
Situación vocacional Fase III	-,0267	-,023	,062	,946	,900
Situación vocacional Fase IV	,047	,730	-,085	,099	,545
Situación vocacional Fase V	-,073	,564	,776	-,109	,341
% VARIANZA EXPLICADA	25,63	15,10	13,68	12,65	67,04

Tabla 3.A.2. Análisis factorial de los indicadores del MTDV. Matriz de componentes rotados. Rotación: Varimax.

Los resultados señalan que las intercorrelaciones son, en general bajas o muy bajas, aunque en conjunto significativas (prueba de Bartlett). La máximas intercorrelaciones se dan en la *Fase I: Desarrollo*, y se comprueba la redundancia de la *Situación Vocacional I* respecto a *Concordancia* (correlación .812); por tanto, ésta puede suplir a la anterior.

Sin necesidad de interpretar la composición psicológica de los factores, en parte porque casi responden a los contenidos de las fases del SAV-R (cuatro componentes extraídos de las cinco fases del SAV-R, nos fijaremos, sobre todo, en cómo matemáticamente el AFC distribuye las saturaciones de las variables en los componentes y que explicación de la varianza aporta cada uno de ellos.

Los cuatro Factores aportan una explicación del 67.0 % de la varianza. Tras la rotación Varimax, el *Factor I*, que incluye todos los indicadores de la fase *Desarrollo* y con la participación de *Situación Vocacional II: Cognición*, retiene la mayor proporción de la varianza, exactamente el 25,63 %, el doble de lo que explica cada uno de los restantes factores, que están muy equilibrados entre sí.

Hay que señalar que la *Situación Vocacional III: Motivaciones* constituye o define ella sola un *Factor IV´* (saturación .946). Parecido ocurre con *Situación Vocacional IV indecisión* (*Factor II´*, saturación principal .730), aunque en el componente también intervienen otras variables. En parecida línea se comporta *Situación Vocacional V Capacidades*, (*Factor III´* saturación .776), aunque en este componente, intervienen otras variables y ella misma esta presente en varios factores. Por último, indicar que las *comunalidades* (h²) son adecuadas y altas.

En conclusión, *los resultados de Análisis Factorial, permiten afirmar que, las intercorrelaciones entre los indicadores son bajas, que las variables de Desarrollo y Cognición funcionan juntas en el análisis conjunto y aportan la que mayor explicación de la varianza. El resto de las variables definen, prácticamente, sólo componente específico o complementan las señaladas de Desarrollo o Cognición conjuntamente.*

Analizando, pormenorizadamente, los datos de la tabla 3.A.2, aún podemos depurar más los indicadores del SAV-R, con otro criterio complementario: *excluir aquellos cuya aportación a la estructura factorial sea poco importante.*

Y en efecto, encontramos que *Indecisión vocacional compleja*, a pesar de que su comunalidad sea aceptable: $h^2 = .545$, la participación de sus saturaciones se reparte de la siguiente manera:

- **Indecisión, varianza aportada en el conjunto del análisis:**

$$h^2 .545 = (.047)^2 + (.730)^2 + (-.085)^2 + (.099)^2 = 6,89 \% \text{ Varianza explicada}$$

Esto es, del 67,04 % de todo el Análisis Factorial C, su aportación se limita al 6,89 %. Teniendo en cuenta además que: a) la mayor parte de esa explicación la consume en el *Factor II'* que ella lidera, pero que está ya participado por otras dos variables que intervienen en mayor proporción en el conjunto del análisis; y b) de los resultados del estudio anterior (Estudio 2), donde la indecisión no jugó ningún papel discriminador en la elección vocacional, *se propone su eliminación*. De esta manera, la explicación de la varianza del Análisis Factorial realizado, se reduce al **60,15 %**, contando con los siete indicadores vocacionales restantes:

PROPUESTA : MODELO DE TOMA DE DECISIONES VOCACIONALES TDV

En base al análisis y datos anteriores, estamos en condiciones de plantear **un Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales (MTDV)** que cumpla los siguientes requisitos, que:

- 1) **recoja los resultados de investigación con los indicadores del SAV-R.**
- 2) **sea parsimonioso: que incluya sólo los indicadores imprescindibles.**
- 3) **integre las evaluaciones realizadas por el sujeto en su trabajo con el SAV-R**
- 4) **que sea fácilmente manejable y de cálculo sencillo**
- 5) **que sea comprensible por el sujeto para guiar su propio asesoramiento y**
- 6) **sea un ayuda eficaz para la toma de decisiones vocacionales.**

Los requisitos anteriores podemos interpretarlos desde nuestro conocimiento como psicólogo, en especial a lo que se refiere a la parsimonia. Sabemos que en contextos escolares, cuanto más precisa y simple sea la intervención, mayor garantía de control y eficacia de la misma.

Si tenemos en cuenta que el modelo está destinado a que el estudiante pueda utilizarlo, prácticamente de manera autónoma como autoayuda, cuánto más reduzcamos la redundancia de los indicadores, menor cansancio y menor saturación producirá en el estudiante. Siempre y cuando no prescindamos de informaciones o datos que sean absolutamente imprescindibles para, en este caso, la toma de decisiones vocacionales.

Este es el caso del indicador de desarrollo, *Situación Vocacional: Concordancia*, que aporta mayor explicación ($h^2 = .939$) que otros indicadores de la misma fase, y, a su vez, muestra una elevada correlación con *Situación Vocacional: Fase I* (.812), y es más fácil de estimar por el estudiante. A la vista de los datos y por lo expuesto, el indicador *Concordancia* asume de manera eficiente a *Situación Vocacional Fase I*.

En la misma dirección, pero con menor apoyo en los resultados, sucede con el indicador de **CIV 1**, que tiene una baja (y no esperada) correlación con **PV1: Suma de índices**, aunque el sistema da por supuesto que integra o subsume. Descendiendo a la

intensidad en el PV, sabemos que es más compleja la preferencia que el interés inventariado del que parte. Este matiz de mayor riqueza vocacional es una constante en todos los análisis realizados con los datos del SAV-R.

OPERACIONALIZACIÓN DEL MODELO

En base a lo anterior, para el Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales del SAV-R, tomaremos las fases e indicadores vocacionales siguientes .

- **Fase I: DESARROLLO**
 - **Intensidad**= *Suma de Indices en el área dominante.*
 - **Concordancia** entre CIV / PV = **Situación Vocacional** (*Limitada /Ajustada/Ventajosa*)
- **Fase II: COGNICIÓN** respecto al **Patrón de su Grupo Dominante**
Situación Vocacional: (Limitada /Ajustada /Ventajosa)
- **Fase III: MOTIVACIONES** respecto al **Patrón de su Grupo Dominante**
Situación Vocacional: (Limitada /Ajustada /Ventajosa)
- **Fase V: CAPACIDADES**
Situación Vocacional: (Limitada /Ajustada /Ventajosa) respecto al *perfil general de Capacidades*

La formulación de un Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales (MTDV) desde el SAV-R, la podemos establecer como una **Propuesta MTD**, que incorpora todos los indicadores vocacionales que tienen alguna participación en la toma de decisiones.

En el siguiente cuadro 3.A.1., se plantea la propuesta de MTDV.

FASES DEL SAV-R	INDICADOR VOCACIONAL	SITUACIÓN VOCACIONAL				MTDV
		<i>Limitada</i>	<i>Ajustada</i>	<i>Ventajosa</i>	PONDERACION	
DESARROLLO	Concordancia CIV /PV	0	1	2	2	4
	Intensidad (Suma de índices PV)	0	1	1	1	1
COGNICIÓN	Rejilla Vocacional (RV)	0	1	2	2	4
Motivaciones	Realizaciones Expectativas (REX)	0	1	1	1	1
Capacidades	Capacidad General Estudio (CEB)	0				
VALOR MÁXIMO						MTDV=10

Cuadro 3.A.1.- Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales. Explicitación de los indicadores, valores relativos de cada *Situación Vocacional* evaluada en el SAV-R y ponderaciones relativas.

El cuadro 3.A.1., sintetiza las formulaciones en función de a) capacidad discriminativa de las categorías *Limitada*, *Ajustada* y *Ventajosa* de los indicadores en los estudios de contraste precedentes; b) la aportación de las variables en el AFC que se traduce aquí en el peso o ponderación que se les asigna en el modelo, procurando un

cálculo sencillo (multiplicaciones de enteros y suma simple) hasta llegar a formular un Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales (MTDV) que se prueba en esta investigación.

Como puede apreciarse en el MTDV, la *Situación Vocacional* de **Concordancia** y **Cognición**, diferencian los valores (0,1, 2), en las tres categorías *Limitada*, *Ajustada* y *Ventajosa* de la escala y así, refleja su participación diferencial según los resultados del Estudio 2 anterior.

No ocurre así con la *Situación Vocacional* en **Intensidad**, el rango de la escala se reduce de 0 en *Situación Vocacional Limitada* a 1, indistintamente, para Situación Vocacional *Ajustada* y *Ventajosa*, recogiendo así su menor capacidad de aportación de este indicador al modelo MTDV.

Motivaciones y Capacidades, contribuyen conjuntamente con los resultados de estas dos fases, incorporando o añadiendo, indistintamente, como máximo un punto según el rango de la escala: 0 para *Situación Vocacional Limitada* y 1, para *Situación Vocacional Ajustada* o *Ventajosa*. De esta manera el MTDV, tiene valores de 0 a 10.

El MTDV, asigna ponderaciones a los indicadores, según su peso relativo en la toma de decisiones, así

- **Concordancia y Cognición** (peso 4/10)
- **Intensidad** pesa la mitad que los anteriores (1/10)
- **Motivaciones y Capacidades** (con peso 1/ 10)

A su vez, esta propuesta del MTDV, se ajusta a la Hipótesis 3.1.: los indicadores son métricamente independientes y la base del Modelo recae sobre **Desarrollo y Cognición**, tal y como reflejan los resultados del Análisis Factorial de Correspondencia.

Esta propuesta es sencilla de calcular y de interpretar por el propio sujeto, como más tarde detallaremos. La figura 3.A.1, diagrama el MTDV, desde la instrumentación del SAV-R y su concreción de los indicadores que entran en el modelo. Esta propuesta de MTDV, operacionaliza la figura 2.6 que aparece en esta Tesis, en el capítulo 2: *Proceso de toma de decisiones*, (Parte I: Fundamentación teórica)

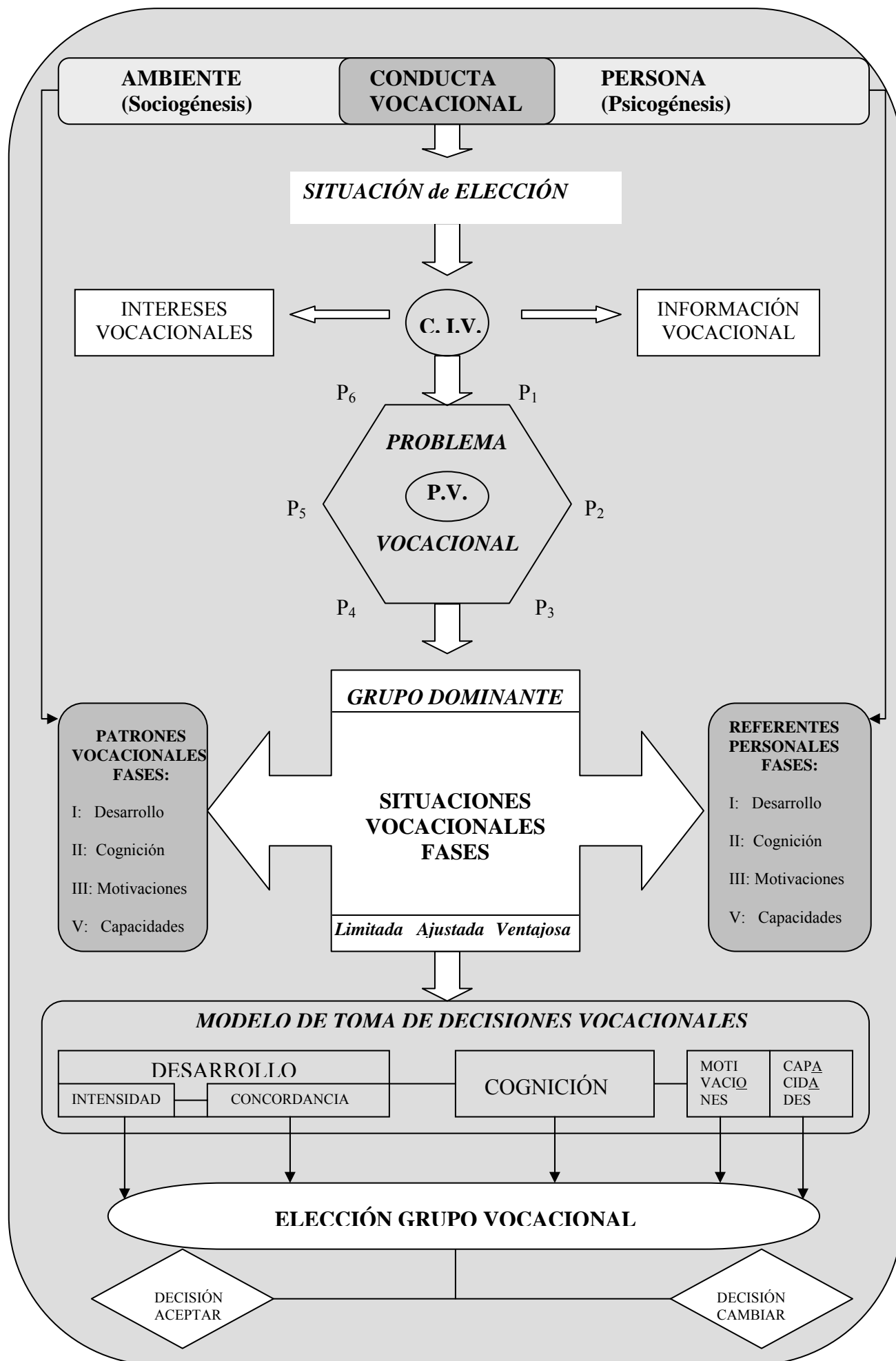


Figura 3.A.1. Diagrama del MTDV, desde la instrumentación del SAV-R y su concreción de los indicadores que entran en el modelo 192

INTERPRETACIÓN DE LA PUNTUACIÓN MTDV

El resultado del **MTDV** se interpreta en una escala de diez puntos, (con la que el estudiante ya está familiarizado por haberla utilizado en las distintas fases del SAV-R). y en concreto le ha indicado su *Situación Vocacional* en términos de 🧤 **Limitada**, 😊 **Ajustada** y 🧤 **Ventajosa**, que interpreta cualitativamente los resultados en las fases exploradas.

Aquí, dado que **MTDV** sintetiza las evaluaciones anteriores, y expresa el resultado en términos cuantitativos, utilizaremos las categorías **BAJO, MEDIO y ALTO**:

El resultado en MTDV es :

BAJO: puntuación obtenida es 4, 3, 2, 1, 0 ($<Q_1$: $P_c < 25$)

MEDIO: puntuación obtenida es 5, 6, 7 (Q_1 a Q_3)

ALTO: puntuación obtenida es 8, 9, 10. ($Q_3 > P_c 75$)

Los resultados de MTDV, en puntuaciones, se interpretan según esta escala:

PUNTUACIÓN

INTERPRETACION

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
🧤				😊			🧤		
BAJA				MEDIA			ALTA		

El resultado MTDV, respecto a un Grupo Vocacional como:

🧤 **BAJA**

“Está en la zona inferior de la escala, y comparado con los resultados de su grupo, le superan el 75 % de los estudiantes del Grupo Vocacional de referencia, y avisa de dificultades serias y limitaciones en varios de los indicadores vocacionales”.

😊 **MEDIA**

“Está en la zona media, sus valores son equivalentes a la mayoría de los estudiantes de su grupo, y tiene resultados similares al promedio. No avisa de dificultades, y en principio se ajusta a las características comunes del Grupo”.

🧤 **ALTA**

“Está en la zona alta y supera al 75 % de sus compañeros de Grupo vocacional. Sus indicadores le sitúan entre los estudiantes aventajados, La decisión se ve muy favorable”.

La justificación de estos valores que separan las categorías Baja, Media y Alta, los veremos en el siguiente apartado.

3.B. VALIDACIÓN INTERNA DEL MTDV: DIFERENCIACIÓN

En este apartado abordaremos la prueba del **MTDV** *para comprobar su validez interna*. La base de datos sigue siendo la Muestra de Trabajo (N=354), a la que aplicamos el MTDV calculando los resultados (Variable MTDV).

Se plantea un tratamiento estadístico con dos vertientes: a) análisis de las diferencias entre variables (indicadores vocacionales) de muestras no correlacionadas y b) análisis multivariado de las variables del MTDV para probar por medio de Análisis múltiple discriminante, la capacidad diferenciada del modelo, según criterios de internos de selección de submuestras.

RESULTADOS GENERALES

Los datos de los estadísticos descriptivos componen la tabla siguiente:

Indicadores	N	Media	DS
CIV 1° (Pd)	354	23,97	3,61
PV 1ª Suma de índices	354	9,54	,81
RV Pd	354	15,54	9,19
REX Pd	354	3,41	1,78
Capacidad Gral. (Pd)	354	6,724	1,36

Tabla 3.B.1. Estadísticos descriptivos de los indicadores, valores de MTDV en la Muestra de trabajo (N=354).

GRUPOS	N	M	DS	Q1	Q3
Humanístico	30	6.73	2.38	6.00	8.00
Psicopedagógico	56	6.68	2.53	4.25	8,00
Sociojurídico	18	6.17	2.75	3.51	8.00
Económico-empresarial	42	5.79	2.92	4.00	8.00
Biosanitario	65	6.45	2.75	4.00	8.00
Científico-tecnológico	82	5.40	2.43	4.00	8.00
Artístico	36	6.17	2.87	4.00	8.00
Deportivo	15*	7.00	2.56	6.00	10.00
Seguridad	10*	6060	2.27	5.50	8.50
MUESTRA DE TRABAJO	354	6,17	2,65	4,00	8,00

Tabla 3.B.2 Estadísticos descriptivos del MTDV en los Grupos Vocacionales y la Muestra

Como puede apreciarse, los estadísticos de los Grupos Vocacionales son muy similares entre sí y respecto al conjunto de la muestra. La única diferencia significativa entre medias de los grupos (* no se contabilizan) respecto a la Muestra desagregando el propio grupo, se da en la comparación del Grupo Científico-Tecnológico que es significativa al 0,05 %. (RC= 2.54, >.005); sin embargo, en los valores cuartiles (Q1 y Q3), no existen diferencias.

En función de lo anterior, podemos afirmar que *el MTDV es igualmente válido para todos los grupos y los valores cuartiles Q1 y Q3, pueden utilizarse para todos los grupos vocacionales, con lo que queda probada la hipótesis 3.2*

A partir de los valores que los sujetos obtienen como valor en el MTDV, nos permite establecer tres subgrupos tomando como criterio de separación los valores de

Q1 y Q3. De esta manera disponemos de tres subgrupos, con los que analizaremos el comportamiento diferencial de los indicadores.

ALTO: Puntuaciones en MTDV => Q3 => 8

MEDIO: Puntuaciones intercuartiles : 7, 6, 5,

BAJO: Puntuaciones en MTDAV <= 4

La tabla 3.B.3, muestra esa desagregación. Los sujetos se reparten, según su puntuación, de esta manera: Alto el 40,96 %; Medio el 27, 11 % y Bajo el 31,92

INDICADORES VOCACIONALES		MTDV	
		M	DS
ALTO => 8	CIV 1º (Pd)	24.71	3.28.
	PV 1º (Suma índices)	9.70	0.59
	Cognición : RV (Pd)	21.06	8.70
	Motivaciones (REX Pd)	3.48	1.80
	Capacidad General (Pd)	6.85	5.89
	N	145	
MEDIO , 5, 6, 7	CIV 1º (Pd)	23.46	3.95
	PV 1º (Suma índices)	9.36	0.98
	Cognición : RV (Pd)	13.10	8.53
	Motivaciones (REX Pd)	3.38	1.91
	Capacidad General (Pd)	6.69	1.42
	N	96	
BAJO 1, 2, 3, 4	CIV 1º (Pd)	23.46	3.59
	PV 1º (Suma índices)	9.50	0.86
	Cognición : RV (Pd)	10.52	6.08
	Motivaciones (REX Pd)	3.35	1.71
	Capacidad General (Pd)	6.59	1.33
	N	113	

Tabla 3.B.3 Valores de los indicadores en los tres subgrupos del MTDV: Alto, Medio y Bajo.

Las medias de los indicadores del MTDV en los tres subgrupos, apuntan una ligera tendencia de mayor a menor, pero no generalizada. En concreto:

- *No hay diferencias significativas* entre indicadores entre los subgrupos Bajo y Medio
- *Hay diferencias significativas* en los subgrupos Alto y Bajo en los indicadores CIV 1º (.004) y Rejilla vocacional (.001)
- *Hay diferencias significativas* en los subgrupos Alto y Medio en los indicadores PV: Suma de índices (.005) y Rejilla (001)

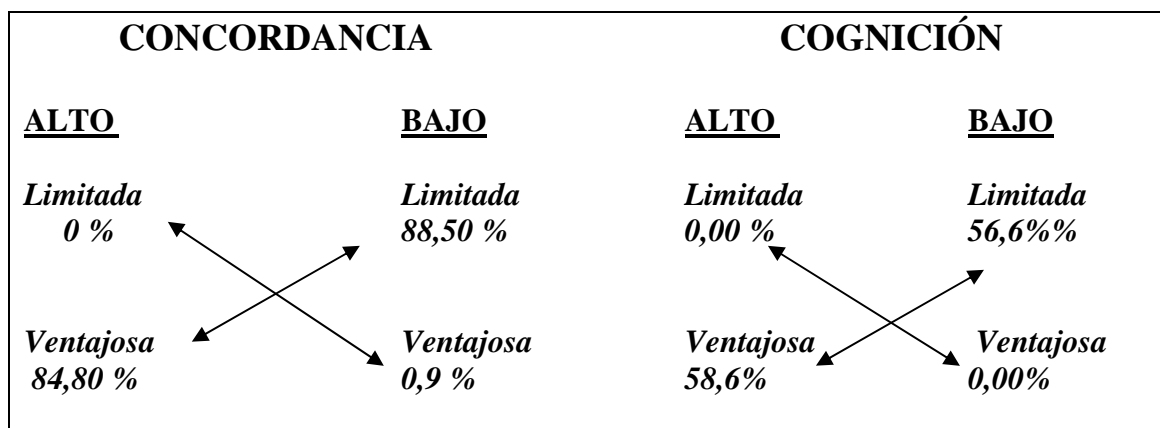
Analizando cómo se distribuyen las *Situaciones Vocacionales* en las categorías *Limitada*, *Ajustada* y *Ventajosa*, en las fases del SAV-R, tenemos la tabla 3.B.4. siguiente en la que se aprecia como los tres subgrupos muestran proporciones diferentes.

	MTDV GENERAL	SV: Limitada		SV: Ajustada		SV: Ventajosa	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%
BAJO ≤ 4	S V Concordancia	100	88,5%	12	10,6%	1	0,9%
	S V Fase I	11	9,7%	102	90,3%		
	S V : Cognición	64	56,6%	49	43,4%		
	S V : Motivaciones	25	22,1%	49	43,4%	39	34,5%
	S V : Indecisión	34	30,1%	49	43,4%	30	26,5%
	S V : Capacidades	14	12,4%	85	75,2%	14	12,4%
MEDIO 5, 6, 7	S V Concordancia	11	11,5%	22	22,9%	63	65,6%
	S V Fase I			47	49,0%	49	51,0%
	S V : Cognición	49	51,0%	31	32,3%	16	16,7%
	S V : Motivaciones	26	27,1%	43	44,8%	27	28,1%
	S V : Indecisión	26	27,1%	47	49,0%	23	24,0%
	S V : Capacidades	15	15,6%	63	65,6%	18	18,8%
ALTA ≥ 8	S V Concordancia			22	15,2%	123	84,8%
	S V Fase I			30	20,7%	115	79,3%
	S V : Cognición			60	41,4%	85	58,6%
	S V : Motivaciones	39	26,9%	63	43,4%	43	29,7%
	S V : Indecisión	31	21,4%	65	44,8%	49	33,8%
	S V : Capacidades	12	8,3%	104	71,7%	29	20,0%

Tabla 3.B.4. Frecuencias y porcentajes de las Situaciones Vocacionales de la Muestra de trabajo, según la clasificación del MTDV en tres subgrupos Alto, Medio y Bajo.

Dentro de cada indicador, las *Situaciones Vocacionales* (Limitada, Ajustada, Ventajosa), los resultados señalan las diferencias en el sentido siguiente:

- **Concordancia y Cognición** se muestran su potencia diferenciadora en las tres categorías (con distribuciones cruzadas en las submuestras extremas) y el subgrupo Medio, está más próximo a Alto.
- **Motivaciones, Indecisión y Capacidades** reproducen la misma distribución en los tres subgrupos en las mismas categorías



Cuadro 3.B.1. Variación de los Indicadores Concordancia y Cognición en los subgrupos Alto y Bajo

El cuadro anterior ejemplifica bien las variaciones, en los indicadores, en dos subgrupos extremos (Alto y Bajo) y se aprecia su buen comportamiento, mejor, en todo caso, en Concordancia.

En función del criterio de clasificación aplicado a los valores obtenidos en el MDV por los diferentes grupos vocacionales, tenemos los resultados que aparecen en la tabla siguiente.3.B.5.

GRUPOS	BAJO MTDV <= 4		MEDIO MTDV : 5,6,7		ALTO MTDV => 8		Fr Total
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
Humanístico	6	20,0%	8	26,7%	16	53,3%	30
Psicopedagógico	14	25,0%	14	25,0%	28	50,0%	56
Sociojurídico	6	33,3%	2	11,1%	10	55,6%	18
Económico-empresarial	17	40,5%	12	28,6%	13	31,0%	42
Biosanitario	19	29,2%	16	24,6%	30	46,2%	65
Científico-tecnológico	34	41,5%	27	32,9%	21	25,6%	82
Artístico	13	36,1%	6	16,7%	17	47,2%	36
Deportivo	2	13,3%	6	40,0%	7	46,7%	15
Seguridad	2	20,0%	5	50,0%	3	30,0%	10

Tabla 3.B.5. Frecuencias y porcentajes resultantes de asignar el criterio de clasificación de la puntuación MTDV en los diferentes Grupos Vocacionales.

Se aprecian diferencias notables (no entrando a considerar cada una de ellas, por lo reducido del número de sujetos que forman algunos subgrupos, ejemplo Deportivo o Seguridad). En todo caso, los que presentan un $N > 30$, el MTDV asigna una mayor proporción en el subgrupo Alto que en los demás, salvo en Científico-Tecnológico y Económico-Empresarial; por ello, *la hipótesis 3.3 no puede ser aceptada en los términos que está planteada.*

MTDV: Resultados por Grupos Vocacionales

Las tablas 3.B.6 a 3.B.13, muestran los resultados de los indicadores vocacionales para cada uno de los Grupos Vocacionales, desagregados en función de sus puntuaciones en MTDV; comentaremos el conjunto de las mismas, al final de la última tabla.

HUMANÍSTICO		MTDV	
		M	DS
ALTO =>8	CIV 1° (Pd)	24,56	2,68
	PV 1° (Suma índices)	9,56	.62
	Cognición : RV (Pd)	19,00	5.58
	Motivaciones (REX Pd)	4.56	1.78
	Capacidad General (Pd)	6,98	1.84
N		16	
MEDIO 5, 6, 7	CIV 1° (Pd)	22,75	4.52
	PV 1° (Suma índices)	9.13	1.24
	Cognición : RV (Pd)	15.25	7,04
	Motivaciones (REX Pd)	4.75	2,12
	Capacidad General (Pd)	6.76	1.22
N		8	
BAJO 1, 2, 3, 4	CIV 1° (Pd)	21,70	2.56
	PV 1° (Suma índices)	9,50	0.54
	Cognición : RV (Pd)	8.50	4.59
	Motivaciones (REX Pd)	3.67	1.93
	Capacidad General (Pd)	6.61	1.26
N		6	

Tabla 3.B.6. Resultados de los indicadores del grupo Humanístico, según la clasificación del MTDV en Alto, Medio, Bajo,

PSICOPEDAGÓGICO		MTDV 1	
		M	DS
ALTO =>8	CIV 1° (Pd)	23,93	3,21
	PV 1° (Suma índices)	9,75	0,59
	Cognición : RV (Pd)	18,32	6,86
	Motivaciones (REX Pd)	3,64	1,79
	Capacidad General (Pd)	8,65	1,31
N		28	
MEDIO 5, 6,7	CIV 1° (Pd)	24,07	3,87
	PV 1° (Suma índices)	9	1,36
	Cognición : RV (Pd)	8,07	3,89
	Motivaciones (REX Pd)	3,79	1,63
	Capacidad General (Pd)	6,63	1,74
N		14	
BAJO 1, 2, 3,4	CIV 1° (Pd)	23,50	3,39
	PV 1° (Suma índices)	9,07	1,14
	Cognición : RV (Pd)	8,57	4,76
	Motivaciones (REX Pd)	3,43	2,06
	Capacidad General (Pd)	6,31	1,30
N		14	

Tabla 3.B.7. Resultados de los indicadores del grupo Psicopedagógico, según la clasificación del MTDV

SOCIOJURIDICO		MTDV 1	
		M	DS
ALTO =>8	CIV 1° (Pd)	24,20	2,25
	PV 1° (Suma índices)	9,50	0,70
	Cognición : RV (Pd)	19,50	2,55
	Motivaciones (REX Pd)	4,70	2,98
	Capacidad General (Pd)	6,64	1,03
N		10	
MEDIO 5, 6,7	CIV 1° (Pd)	21,50	4,95
	PV 1° (Suma índices)	10	0
	Cognición : RV (Pd)	15,50	2,12
	Motivaciones (REX Pd)	7	1,41
	Capacidad General (Pd)	7,28	0,80
N		2	
BAJO 1, 2, 3,4	CIV 1° (Pd)	23	3,10
	PV 1° (Suma índices)	9,50	0,55
	Cognición : RV (Pd)	10,67	3,98
	Motivaciones (REX Pd)	4,50	2,17
	Capacidad General (Pd)	6,45	2,20
N		6	

Tabla 3.B.8. Resultados de los indicadores del grupo Sociojurídico según la clasificación del MTDV

ECONÓMICO EMPRESARIAL		MTDV 1	
		M	DS
ALTO =>8	CIV 1° (Pd)	26,77	3,56
	PV 1° (Suma índices)	9,62	0,65
	Cognición : RV (Pd)	23,08	6,68
	Motivaciones (REX Pd)	2,62	875
	Capacidad General (Pd)	7,01	0,90
N		13	
MEDIO 5, 6,7	CIV 1° (Pd)	24,42	2,78
	PV 1° (Suma índices)	9,33	1,00
	Cognición : RV (Pd)	14,42	9,48
	Motivaciones (REX Pd)	2,08	1,08
	Capacidad General (Pd)	6,80	1,57
N		12	

BAJO 1, 2, 3, 4	CIV 1° (Pd)	24,18	3,61
	PV 1° (Suma índices)	9,76	0,56
	Cognición : RV (Pd)	8,47	5,43
	Motivaciones (REX Pd)	3,35	1,84
	Capacidad General (Pd)	6,53	1,38
N		17	

Tabla 3.B.9. Resultados de los indicadores del grupo Económico Empresarial según la clasificación del

BIOSANITARIO		MTDV 1	
		M	DS
ALTO =>8	CIV 1° (Pd)	24,47	3,67
	PV 1° (Suma índices)	9,90	0,31
	Cognición : RV (Pd)	31,37	7,97
	Motivaciones (REX Pd)	3,33	1,49
	Capacidad General (Pd)	7,02	1,46
N		30	
MEDIO 5, 6, 7	CIV 1° (Pd)	22,44	3,71
	PV 1° (Suma índices)	9,44	0,81
	Cognición : RV (Pd)	21	8,20
	Motivaciones (REX Pd)	3,06	1,98
	Capacidad General (Pd)	6,18	1,40
N		16	
BAJO 1, 2, 3, 4	CIV 1° (Pd)	23,32	4,28
	PV 1° (Suma índices)	9,21	0,98
	Cognición : RV (Pd)	17,47	5,79
	Motivaciones (REX Pd)	3,63	1,42
	Capacidad General (Pd)	7,00	0,81
N		19	

Tabla 3.B.10 Resultados de los indicadores del grupo Biosanitario según la clasificación del MTDV en

CIENTÍFICO TECNOLÓGICO		MTDV 1	
		M	DS
ALTO =>8	CIV 1° (Pd)	23,38	3,49
	PV 1° (Suma índices)	9,38	0,81
	Cognición : RV (Pd)	18,57	6,19
	Motivaciones (REX Pd)	3,10	1,70
	Capacidad General (Pd)	6,75	1,61
N		21	
MEDIO 5, 6, 7	CIV 1° (Pd)	23,19	4,84
	PV 1° (Suma índices)	9,59	0,74
	Cognición : RV (Pd)	12,04	7,99
	Motivaciones (REX Pd)	3,52	1,67
	Capacidad General (Pd)	6,60	1,51
N		27	
BAJO 1, 2, 3, 4	CIV 1° (Pd)	22,91	3,64
	PV 1° (Suma índices)	9,65	0,734
	Cognición : RV (Pd)	10,32	5,64
	Motivaciones (REX Pd)	3,06	1,48
	Capacidad General (Pd)	6,77	1,42
N		34	

Tabla 3.B.11. Resultados de los indicadores del grupo Científico-Tecnológico según la clasificación del MTDV

ARTÍSTICO		MTDV 1	
		M	DS
ALTO =>8	CIV 1° (Pd)	25,71	2,44
	PV 1° (Suma índices)	9,82	0,53
	Cognición : RV (Pd)	12,85	3,14
	Motivaciones (REX Pd)	3,29	1,69
	Capacidad General (Pd)	6,91	1,05
N		17	
MEDIO 5, 6, 7	CIV 1° (Pd)	24,67	3,78
	PV 1° (Suma índices)	9,33	1,03
	Cognición : RV (Pd)	6,17	6,24
	Motivaciones (REX Pd)	3,33	1,21
	Capacidad General (Pd)	7,30	0,82
N		6	
BAJO 1, 2, 3, 4	CIV 1° (Pd)	23,08	3,59
	PV 1° (Suma índices)	9,92	0,28
	Cognición : RV (Pd)	6,46	3,05
	Motivaciones (REX Pd)	3,08	2,10
	Capacidad General (Pd)	5,90	1,28
N		13	

Tabla 3.B.12 Resultados de los indicadores del grupo Artístico según la clasificación del MTDV

DEPORTIVO		MTDV 1	
		M	DS
ALTO =>8	CIV 1° (Pd)	26,57	3,10
	PV 1° (Suma índices)	9,86	0,38
	Cognición : RV (Pd)	15,71	9,69
	Motivaciones (REX Pd)	2,71	0,95
	Capacidad General (Pd)	7,34	1,03
N		7	
MEDIO 5, 6, 7	CIV 1° (Pd)	24,67	2,16
	PV 1° (Suma índices)	9,00	1,27
	Cognición : RV (Pd)	5,33	1,97
	Motivaciones (REX Pd)	2,17	1,94
	Capacidad General (Pd)	7,49	1,00
N		6	
BAJO 1, 2, 3, 4	CIV 1° (Pd)	27,00	4,24
	PV 1° (Suma índices)	8,50	2,12
	Cognición : RV (Pd)	6,00	0,00
	Motivaciones (REX Pd)	2,50	0,71
	Capacidad General (Pd)	6,98	1,30
N		2	

Tabla 3.B.13 Resultados de los indicadores del grupo Deportivo según la clasificación del MTDV

SEGURIDAD		MTDV 1	
		M	DS
ALTO =>8	CIV 1° (Pd)	27,23	0,58
	PV 1° (Suma índices)	10	0,00
	Cognición : RV (Pd)	28,33	3,79
	Motivaciones (REX Pd)	2,67	2,52
	Capacidad General (Pd)	5,61	0,64
N		3	
MEDIO 5, 6, 7	CIV 1° (Pd)	23,20	3,90
	PV 1° (Suma índices)	9,60	0,89
	Cognición : RV (Pd)	17,80	8,25
	Motivaciones (REX Pd)	3,40	2,88
	Capacidad General (Pd)	6,74	1,03
N		5	

BAJO 1, 2, 3,4	CIV 1° (Pd)	23,00	1,41
	PV 1° (Suma índices)	8,50	2.12
	Cognición : RV (Pd)	15,50	7.78
	Motivaciones (REX Pd)	3,50	2.12
	Capacidad General (Pd)	6,58	0,44
N		2	

Tabla 3.B.14 Resultados de los indicadores del grupo Seguridad según la clasificación del MTDV

En síntesis, considerando sólo los Grupos Vocacionales con N> 30, se puede afirmar que se consolida la tendencia comentada para los resultados de la Muestra general, en el sentido de que los valores de los indicadores descienden en la dirección que señala el criterio MTDV de clasificación A>M>B, claramente visible en los indicadores *Concordancia*, *Cognición*, *Suma de índices* y *CIV*, hecho que no ocurre con *Motivaciones* o *Capacidades* que apenas se aprecian variaciones ese sentido. En estos indicadores, la distribución es prácticamente aleatoria o similar para los subgrupos A, M y B. *La hipótesis 3.4. puede, por tanto ser aceptada.*

	INDICADORES	HUMANISTICO					
		SV: <i>Limitada</i>		SV: <i>Ajustada</i>		SV: <i>Ventajosa</i>	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%
AJO	Concordancia	100	88,5	12	10,6	1	0.9
	Cognicion	64	56.6	49	43,4		
	Motivaciones	25	22,1	49	43,4	39	34,5
	Capacidades	14	11,5	85	75,2	14	12,4
MEDIO	Concordancia	11	12,4	22	22,9	63	65,8
	Cognicion	49	51	31	32,3	16	16,7
	Motivaciones	26	27,1	43	44,8	27	28,1
	Capacidades	15	15,6	63	65,6	18	18,8
ALTA	Concordancia			22	15,2	123	84,8
	Cognición			60	41,4	85	58,6
	Motivaciones	39	26,9	63	43,4	43	29,7
	Capacidades	15	8,3	104	71,7	29	20

PSICOPEDAGÓGICO					
SV: <i>Limitada</i>		SV: <i>Ajustada</i>		SV: <i>Ventajosa</i>	
Fr	%	Fr	%	Fr	%
5	83,3	1	16,7		
5	83,3	1	16,7		
1	16,7	3	50	2	33,3
1	16,7	4	66,7	6	100
1	16,7	2	25	8	100
3	37,5	3	50	8	100
1	16,7	3	50	8	100
		7	87,5	8	100
		1	16,7	16	100
		11	68,8	16	100
2	12,5	7	87,5	16	100
2	12,5	9	56,3	16	100

Tabla 3.B.15 y 3.B.16 Frecuencias y % del GV Humanístico y Psicopedagógico en categorías de MTDV

	INDICADORES	BIOSANITARIO					
		SV: <i>Limitada</i>		SV: <i>Ajustada</i>		SV: <i>Ventajosa</i>	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%
BAJO	Concordancia	15	78,9	3	15,8	17	100
	Cognición	12	63,2	7	36,6	17	100
	Motivaciones	2	10,5	9	36,8	17	100
	Capacidades	1	5,3	17	89,5	17	100
MEDIO	Concordancia	1	5,3	4	25	12	100
	Cognición	8	50	7	43,8	12	100
	Motivaciones	5	31,3	7	43,8	12	100
	Capacidades	4	25	11	68,8	12	100
ALTA	Concordancia			4	13,3	13	100
	Cognición			11	36,7	13	100
	Motivaciones			14	46,7	13	100
	Capacidades	3	100	18	60	13	100

CIENTÍFICO TECNOLÓGICO					
SV: <i>Limitada</i>		SV: <i>Ajustada</i>		SV: <i>Ventajosa</i>	
Fr	%	Fr	%	Fr	%
32	94,1	2	5,9	1	5,3
16	47,1	18	52,9		
7	20,6	18	52,9	8	42,1
3	8,8	23	67,6	1	5,3
5	18,5	5	18,5	11	68,8
15	55,6	6	22,2	1	6,3
6	22,2	15	55,6	4	25
6	22,2	17	63	3	18,8
		4	19	1	6,3
		9	42,9	19	63,3
9	42,9	7	33,3	7	23,3
3	14,3	13	61,9	9	30

Tabla 3.B.17 y 3.B.18 Frecuencias y % de Biosanitario y Científico-Tecnológico en categorías de MTDV

ARTÍSTICO							
	INDICADORES	SV: Limitada		SV: Ajustada		SV: Ventajosa	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%
BAJO	Concordancia	13	100				
	Cognición	7	53,8	6	46,2		
	Motivaciones	5	38,5	4	30,8	3	26,5
	Capacidades	2	15,4	10	76,9	8	23,5
MEDIO	Concordancia			2	33,3	17	63
	Cognición	3	50	2	33,3	6	22,2
	Motivaciones	1	16,7	3	50	6	22,2
	Capacidades			4	66,7	4	14,8
ALTA	Concordancia			2	11,8	17	81
	Cognición			8	47,1	12	57,1
	Motivaciones	5	20,4	6	35,2	5	23,8
	Capacidades	1	5,9	14	83,4	5	23,8

DEPORTIVO							
		SV: Limitada		SV: Ajustada		SV: Ventajosa	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%
	1	50		1	50		
	2	100		1	50		
	1	50		1	50	4	30,8
				2	100	1	7,7
				1	16,7	4	66,7
	4	66,7		2	33,3	1	16,7
	4	66,7		2	33,3	2	33,3
				3	50	2	33,3
				1	14,3	15	88,2
				2	28,6	9	52,9
	1	14,3		6	85,7	6	36,3
				5	71,4	2	11,8

Tabla 3.B.19 y 3.B.20 Frecuencias y % del grupo Artístico y Deportivo en categorías del MTDV referidos a la SV incluidas en el Modelo

SEGURIDAD							
	INDICADORES	SV: Limitada		SV: Ajustada		SV: Ventajosa	
		Fr	%	Fr	%	Fr	%
BAJO	Concordancia	2	100				
	Cognición			2	100		
	Motivaciones			2	100		
	Capacidades			2	100		
MEDIO	Concordancia	1	20	1	20	5	83,3
	Cognición	2	40	2	40		
	Motivaciones	2	40	1	20	2	33,3
	Capacidades			4	80	3	50
ALTA	Concordancia					6	85,7
	Cognición					5	71,4
	Motivaciones	1	33,3	1	33,3	3	42,9
	Capacidades	1	33,3	1	33,3	2	28,6

Tabla 3.B.21 Frecuencias y % del grupo Humanístico clasificados según puntuación MTDV

La hipótesis 3.3. se puede aceptar, a excepción hecha para los indicadores de Motivaciones y Capacidades.

DISCRIMINACIÓN

El *modelo* debería ser capaz de graduar la toma de decisiones final, en función de algún criterio que avale la calidad de esa decisión. De otra manera, las puntuaciones en el MTDV sirven, precisamente, para asegurar que la decisión que se toma en la *elección de ese grupo*, tiene suficientes garantías de coherencia interna y señalar, en los diferentes casos, los riesgos estadísticos que conlleva la decisión. Es decir, se trata de validar el MTDV, según criterios internos de validez en función de los diferentes resultados que se obtienen con los indicadores vocacionales del mismo.

Una vía es analizar la capacidad de separación o diferenciación que el MTDV tiene con los sujetos mediante análisis multivariante (indicadores), en concreto Análisis Múltiple Discriminante (AMD) a través del programa SPSS. Acudimos al criterio que venimos utilizando la puntuación MTDV que distribuye a los sujetos en tres **subgrupos** la Muestra de trabajo (N=354) según la puntuación el que MTDV asigna a cada estudiante: ALTO, MEDIO o BAJO ($>Q_3$; $<Q_1$ $> Q_3$, y $< Q_1$). Para su interpretación estadística del AMD, se ha seguido a Levy y Varela (2003)

Discriminación interna:

El AMD, en el SPSS, en cada paso introduce la variable que minimiza la lambda de Wilks global y tras 28 iteraciones, se obtienen *dos funciones* discriminantes (1,2) que incluyen las variables **Concordancia, Intensidad, Cognición y Capacidades**; queda excluida la variable **Motivaciones**.

Situación Vocacional	Función discriminante Coefic. Estandarizados	
	1	2
Concordancia	1,248	-,370
Intensidad	,314	,331
Cognición	1,059	,649
Capacidades	,160	,146
<i>Autovalor</i>	8,266	,185
<i>% Varianza</i>	97,8	2,2
<i>Correlación canónica</i>	,945	,395
MTDV BAJO	-3,869	,237
MTDV MEDIO	,197	-,702
MTDV ALTO	2,884	,280

Tabla 3.B.22. Resumen de las funciones discriminantes en la Muestra de trabajo, y clasificación en categorías Alto, Medio, Bajo en función del MTDV.

La primera función discriminante asume la mayor capacidad discriminativa, que recoge el peso que tiene *Concordancia*, seguida de *Cognición* y, a gran distancia, *Intensidad* y por último *Capacidades*. Dado que el número de sujetos es muy alto (354), y el de grupos de clasificación reducido (3), los resultados del análisis son muy estables y estadísticamente significativos (.0001).

Utilizando las funciones discriminantes para clasificar, teóricamente, a los sujetos en uno de los tres subgrupos o categorías (Bajo, Medio, Alto) y contrastado con el valor real de su MTDV, tenemos la tabla siguiente:

MTDV	BAJO		MEDIO		ALTO	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%
BAJO	112	<u>99,1</u>	0	0,0	0	0,0
MEDIO	1	0.9	89	<u>92,7</u>	0	0,0
ALTO	0	0.0	7	7,3	145	<u>100</u>

Tabla 3.B.23. Resultados de la clasificación en función del MTDV en la Muestra de trabajo

La diagonal nos da el porcentaje de casos clasificados correctamente: el 97,7% , predichas u clasificación con las dos funciones discriminantes. *El resultado es muy satisfactorio y señala que el MTDV es capaz de clasificar correctamente a los sujetos y además queda justificado que Motivaciones podía excluirse del modelo*, de manera que **la hipótesis 3.4 queda confirmada**. La figura 3.B.1. muestra la disposición topológica de los subgrupos y sus relaciones entre sí, con sus centroides; se aprecia claramente su poder diferenciador de las categorías, sobre todo, extremas.

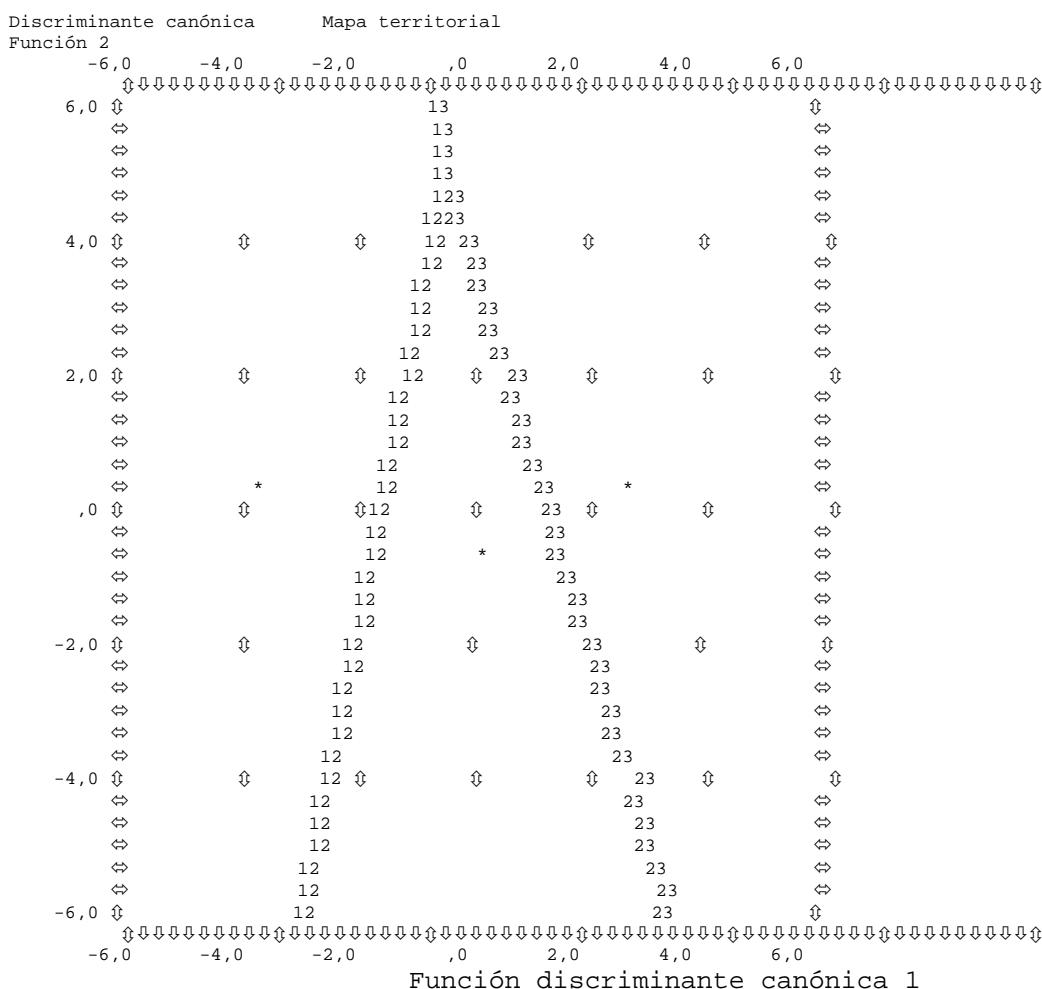


Figura 3.B.1. Representación topográfica del AMD según Análisis discriminante MTDV, Categorías : Alto, Medio, Bajo.

Símbolos usados: 1 MTDV. Bajo 2 MTDV Medio 3 MTDV Alto.

* Indica un centroide de grupo

Categorías MTDV por Grupos vocacionales

Un análisis más detallado se puede hacer del MTDV, descendiendo a las categorías BAJO, MEDIO y ALTO, cruzadas o referidas a todos los Grupos Vocacionales: el AMD, toma los indicadores del Modelo y los refiere, sucesivamente, a las categorías mencionadas de los diferentes Grupos Vocacionales.

MTDV : BAJO

	Función discriminante Coefic Estandarizados	
SITUACIÓN VOCACIONAL	1	2
Pd. RV	1,553	,093
Cognición	-1,249	,927
<i>Autovalor</i>	1,273	,070
<i>% Varianza</i>	94,8	5,2
<i>Correlación canónica</i>	,748	,256

Tabla 3.B.24. Resumen de las funciones discriminantes, subgrupo MTDV Bajo.

Las funciones discriminantes sólo hacen intervenir a las variables de Cognición, que juegan papel diferente en las dos funciones. Las demás variables, no han sido seleccionadas.

Probabilidades previas para los grupos	Previas	Casos utilizados en el análisis	
GRUPO DOMINANTE		No ponderados	Ponderados
Humanístico	,053	6	6
Psicopedagógico	,124	14	14
Sociojurídico	,053	6	6
Económico-empresarial	,150	17	17
Biosanitario	,168	19	19
Científico-tecnológico	,301	34	34
Artístico	,115	13	13
Deportivo	,018	2	2
Seguridad	,018	2	2
Total	1,000	113	113

Tabla 3.B.25. Probabilidades previas y ponderadas de los grupos vocacionales en MTDV: BAJO.

Las funciones predicen dentro del subgrupo Bajo, la pertenencia de los sujetos a los respectivos grupos vocacionales reales (Grupo dominante), logrando globalmente una clasificación correcta del 43,4 %, cuyos resultados aparecen en la tabla siguiente. El **índice de contingencia** calculado es **C= 6752**, significativo (.0001) y moderadamente elevado.

	GRUPO PREDICHO	
--	-----------------------	--

MTDV. BAJO	Humanístico		Psicopedagógico		Sociojurídico		Económico empresarial		Biosanitario		Científico- tecnológico		Artístico		Deportivo		Seguridad		TOTAL
GRUPO	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Humanístico	0	0	0	0	0	0	0	0	1	16,7	5	83,3	0	,0	0	0	0	0	6
Psicopedagógico	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7,1	12	85,7	1	7,1	0	0	0	0	14
Sociojurídico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	,0	6	100,0	0	,0	0	0	0	0	6
Económi empre	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5,9	13	76,5	3	17,6	0	0	0	0	17
Biosanitario	0	0	0	0	0	0	0	0	15	78,9	4	21,1	0	,0	0	0	0	0	19
Científico-tecno	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2,9	31	91,2	2	5,9	0	0	0	0	34
Artístico	0	0	0	0	0	0	0	0	0	,0	10	76,9	3	23,1	0	0	0	0	13
Deportivo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	,0	2	100,0	0	,0	0	0	0	0	2
Seguridad	0	0	0	0	0	0	0	0	1	50,0	1	50,0	0	,0	0	0	0	0	2

Tabla 3.B.26. Resultados de la clasificación en función del MTDV, subgrupo BAJO

Sólo nos detendremos en los resultados de los grupos vocacionales que tienen suficientes sujetos, para interpretar los resultados. Obsérvese, la clasificación correcta y de los grupos inmediatos:

- **Biosanitario**, bien clasificados el 78,9 % y el GV inmediato *Científico Tecnológico* el 21,10 %
- **Científico tecnológico**, bien clasificados el 91,1%; y GV inmediato *Artístico*, el 5,90 %

Repárese igualmente como Artístico reparte su buena clasificación con *Científico tecnológico*.

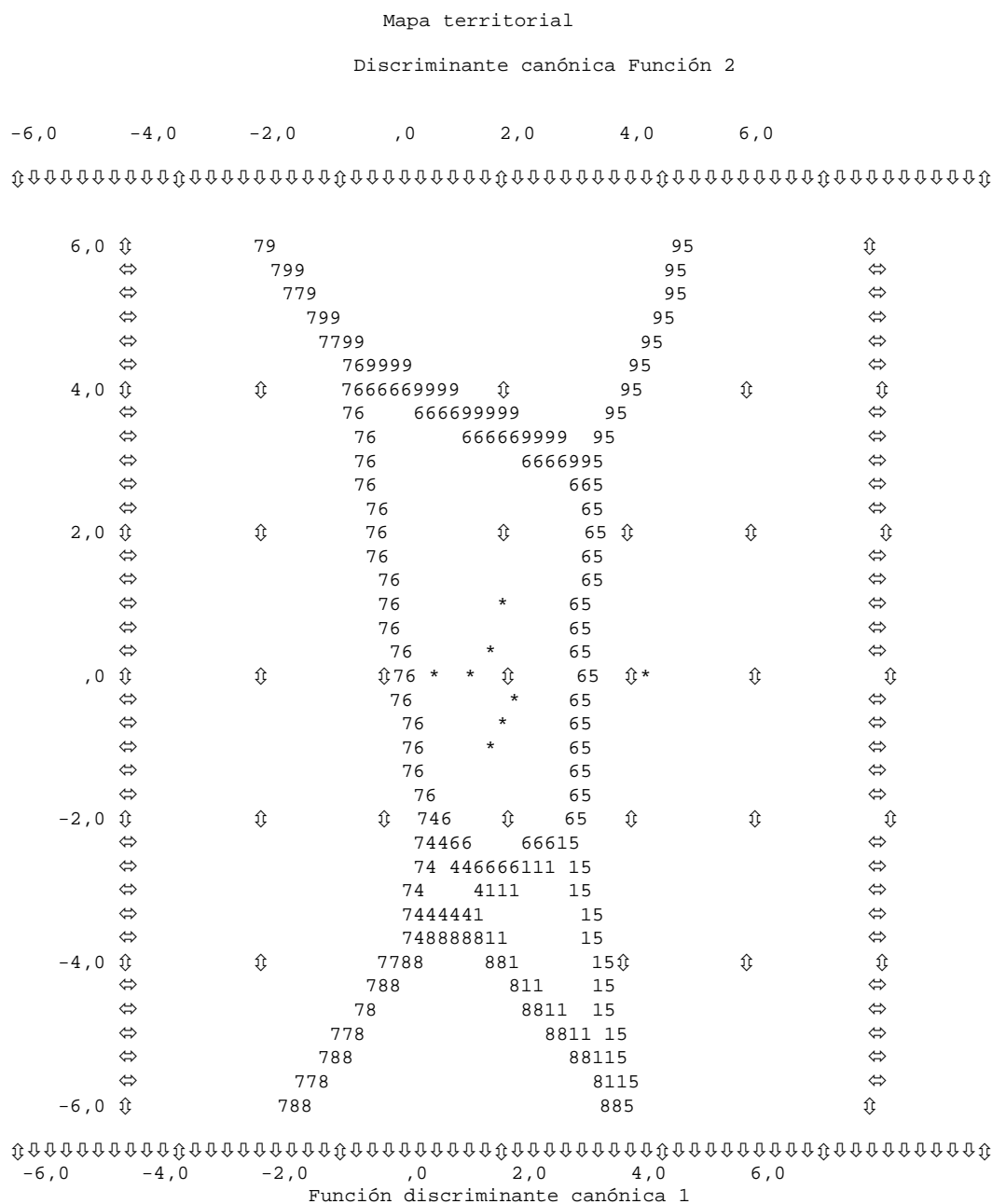


Figura 3.B.2. Representación topográfica del AMD, según Análisis discriminante MTDV: BAJO x Grupos vocacionales.

Símbolos usados: 1 Humanístico 2 Psicopedagógico 3 Sociojurídico 4 Económico-empresaria 5 Biosanitario 6 Científico-tecnológico 7 Artístico 8 Deportivo 9 Seguridad

* Indica un centroide de grupo

MTDV MEDIO

Situación Vocacional	Función Coefic. Estandarizados	
	1	2
Pd RV	1,963	-,016
Cognición	-1,681	1,014
<i>Autovalor</i>	1,539	,084
<i>% Varianza</i>	94,8	5,2
<i>Correlación canónica</i>	,779	,278

Tabla 3.B.27. Resumen de las funciones discriminantes, subgrupo MTDV Medio

De nuevo, sólo entran en las funciones los indicadores de cognición.

GRUPO DOMINANTE	Previas	Casos utilizados en el análisis No ponderados	Ponderados
Humanístico	,083	8	8
Psicopedagógico	,146	14	14
Sociojurídico	,021	2	2,
Económico-empresarial	,125	12	12
Biosanitario	,167	16	16
Científico-tecnológico	,281	27	27
Artístico	,063	6	6
Deportivo	,063	6	6
Seguridad	,052	5	5,
Total	1,000	96	96,

Tabla 3.B.28. Probabilidades previas y ponderadas de los grupos vocacionales en MTDV: Medio

El resultado de clasificación correcta es del 43,8% de los casos agrupados originales. El **índice de contingencia es C=. 6971**, significativo y moderadamente elevado.

MTDV. MEDIO	Humanístico		Psicopedagógico		Sociojurídico		Econó empr		Biosanitario		Científico-tec		Artístico		Deportivo		Seguridad		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Humanístico	0	0	0	,0	0	0	0	0	2	25,0	6	75,0	0	,0	0	0	0	0	8
Psicopedagógico	0	0	0	,0	0	0	1	7,1	0	,0	13	92,9	0	,0	0	0	0	0	14
Sociojurídico	0	0	0	,0	0	0	0	0	0	,0	2	100,0	0	,0	0	0	0	0	2
Econó empresar	0	0	2	16,7	0	0	0	0	2	16,7	8	66,7	0	,0	0	0	0	0	12
Biosanitario	0	0	0	0	0	0	0	0	15	93,8	1	6,3	0	,0	0	0	0	0	16
Científico-tec	0	0	2	7,4	0	0	0	0	0	,0	25	92,6	0	,0	0	0	0	0	27
Artístico	0	0	2	33,3	0	0	0	0	0	,0	2	33,3	2	33,3	0	0	0	0	6
Deportivo	0	0	0	,0	0	0	0	0	0	,0	4	66,7	2	33,3	0	0	0	0	6
Seguridad	0	0	0	,0	0	0	0	0	3	60,0	2	40,0	0	,0	0	0	0	0	5

Tabla 3.B. 29. Resultados de la clasificación en función del MTDV, subgrupo MEDIO

Obsérvese, la clasificación correcta y de los grupos inmediatos:

- **Biosanitario**, bien clasificados el 93,8 % y el Grupo Vocacional inmediato *Científico Tecnológico* el 6,3 %
- **Científico tecnológico**, bien clasificados el 92,6%; y Grupo Vocacional inmediato *Psicopedagógico*, el 7,4 %

Repárese, igualmente, como en este subgrupo Medio, prototipo de mezcla, las celdillas de confusión son muy abundantes (grupos que no les corresponden y, en buena medida, son muy diferentes).

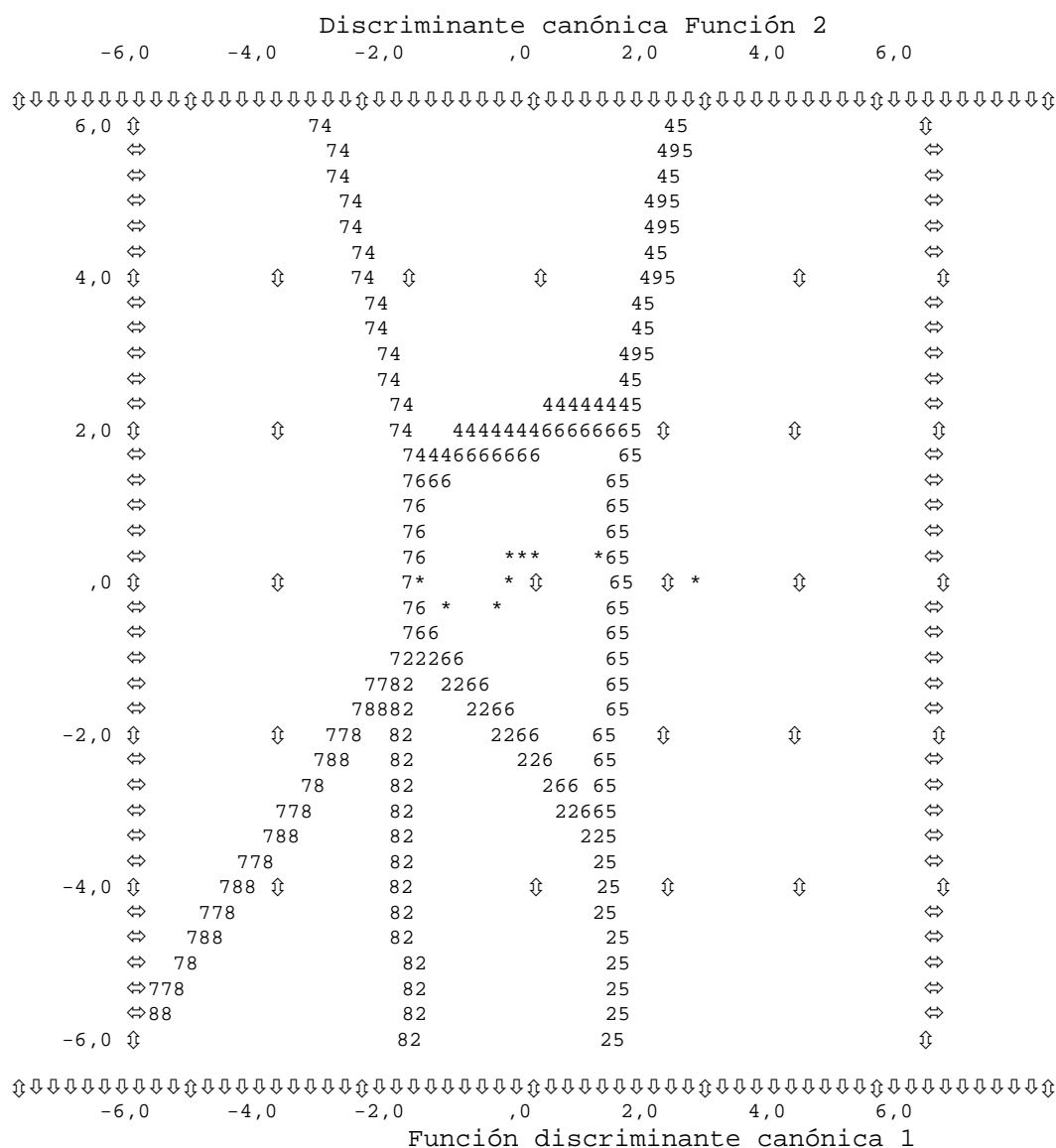


Figura 3.B.3. Representación topográfica del AMD, según Analisis discriminante MTDV MEDIO x Grupos vocacionales.

Símbolos usados: 1 Humanístico 2 Psicopedagógico 3 Sociojurídico 4 Económico-empresaria 5 Biosanitario 6 Científico-tecnológico 7 Artístico 8 Deportivo 9 Seguridad * Indica un centroide de grupo

MTDV ALTO

Situación Vocacional	Función discriminante Coeficientes Estandarizados	
	1	2
Pd RV	1,456	-1,031
SV: Cognición	-,040	1,029
<i>Autovalor</i>	1,784	,060
<i>% Varianza</i>	96,8	3.2
<i>Correlación canónica</i>	.800	.238

Tabla 3.B.30. Resumen de las funciones discriminantes, subgrupo MTDV Alto.

Se repiten la misma selección de variables, con valores similares en las funciones.

GRUPO DOMINANTE	Previas	Casos utilizados No ponderados	Ponderados
Humanístico	,110	16	16
Psicopedagógico	,193	28	28
Sociojurídico	,069	10	10
Económico-empresarial	,090	13	13
Biosanitario	,207	30	30
Científico-tecnológico	,145	21	21
Artístico	,117	17	17
Deportivo	,048	7	7
Seguridad	,021	3	3
Total	1,000	145	145

Tabla 3.B.31. Probabilidades previas y ponderadas de los grupos vocacionales en MTDV: ALTO

Las funciones discriminantes solo clasifican bien el 42,1 % de los casos de los nueve grupos vocacionales. El **índice de contingencia es C= . 7112**, en la misma línea que en los apartados anteriores.

MTDV ALTO	Humanístico		Psicopedagógico		Sociojurídico		Econó empr		Biosanitario		Científico-tec		Artístico		Deportivo		Seguridad		TOTAL
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Humanístico	4	25,0	11	68,8	0	0	0	0	1	6,3	0	0	0	,0	0	0	0	0	16
Psicopedagógico	3	10,7	19	67,9	0	0	0	0	3	10,7	0	0	3	10,7	0	0	0	0	28
Sociojurídico	2	20,0	8	80,0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	,0	0	0	0	0	10
Econó empresa	2	15,4	7	53,8	0	0	0	0	4	30,8	0	0	0	,0	0	0	0	0	13
Biosanitario	1	3,3	2	6,7	0	0	0	0	27	90,0	0	0	0	,0	0	0	0	0	30
Científico-tec	0	0	20	95,2	0	0	0	0	1	4,8	0	0	0	,0	0	0	0	0	21
Artístico	0	,0	6	35,3	0	0	0	0	0	,0	0	0	11	64,7	0	0	0	0	17
Deportivo	0	,0	1	14,3	0	0	0	0	1	14,3	0	0	5	71,4	0	0	0	0	7
Seguridad	0	,0	0	,0	0	0	0	0	3	100	0	0	0	,0	0	0	0	0	3

Tabla 3.B.32. Resultados de la clasificación en función del MTDV, subgrupo Alto.

La interpretación a la clasificación correcta en su Grupo Vocacional y en los grupos siguientes, es más complicada que en los subgrupos anteriores. En efecto:

- **Biosanitario**, bien clasificados el 90 % y el Grupo Vocacional inmediato es Psicopedagógico, el 6,7 %.

- **Psicopedagógico** con el 67,9 % de buena clasificación, reparte el resto con los grupos *Humanístico*, *Psicopedagógico*, *Biosanitario* y *Artístico*, seguramente, reflejo de las diferentes salidas (profesiones) que tienen o piensan los sujetos de este grupo vocacional, referidas a la enseñanza especializada o actividades relacionadas con la salud. Es interesante apreciar, como se separa o diferencia el Grupo **Humanístico**.

Contrariamente a lo previsible, el **Científico-Tecnológico**, es el principal responsable de la mala clasificación, pues se asigna un 95,2 al grupo *Psicopeagógico*. Una posible explicación puede ser que los sujetos de este grupo, que incluye tanto a ingenierías como ciencias, han manifestado sus preferencias profesiones relacionadas con la enseñanza y educación y que las funciones discriminantes que saturan en cognición, deriven la predicción en ese grupo restringido en MTDV Alto, hacia esas segundas opciones profesionales.

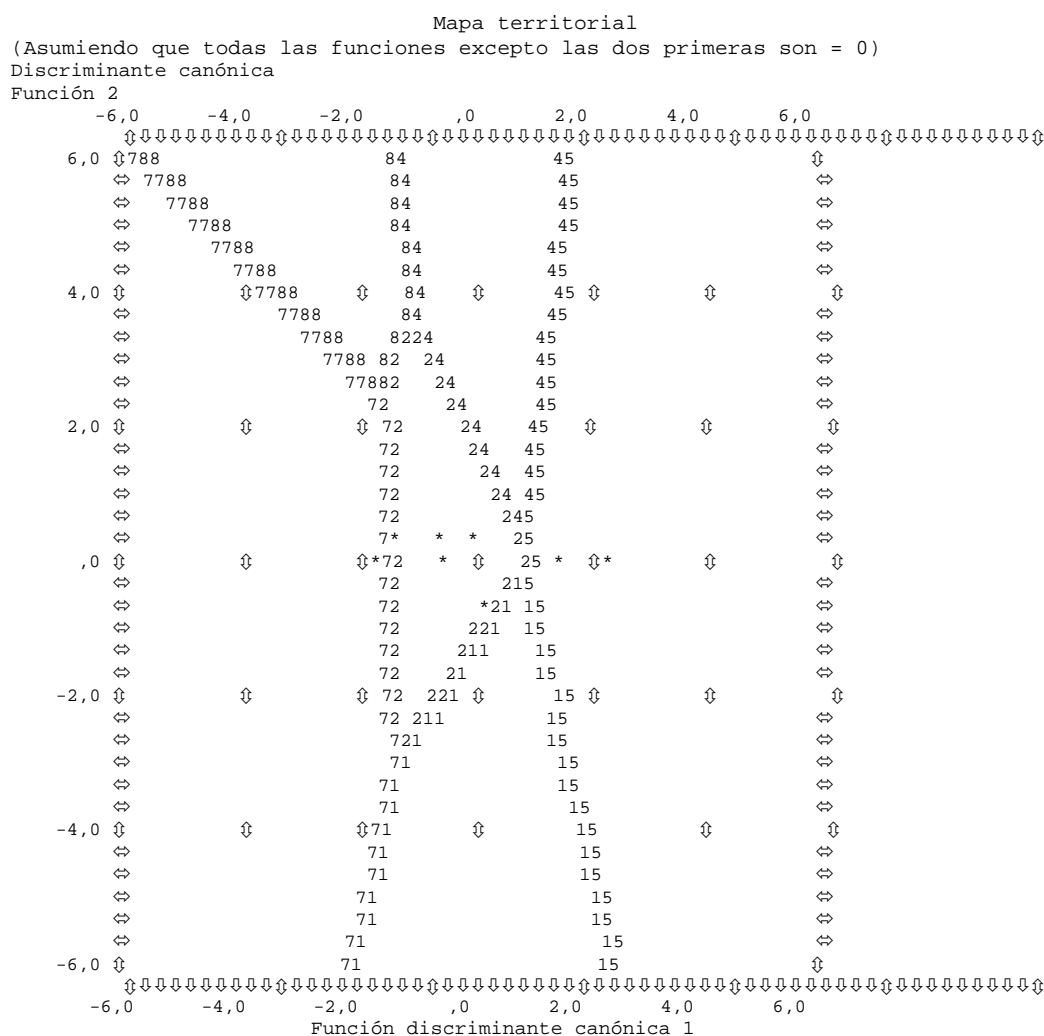


Figura 3.B.4. Representación topográfica del AMD, según Analisis discriminante MTDV ALTO x Grupos vocacionales.

Símbolos usados: 1 Humanístico 2 Psicopedagógico 3 Sociojurídico 4 Económico-empresaria 5 Biosanitario 6 Científico-tecnológico 7 Artístico 8 Deportivo 9 Seguridad

* Indica un centroide de grupo

Como síntesis de los resultados anteriores, *la hipótesis 3.3. y 3.4 quedan confirmadas*, pues tanto los indicadores vocacionales como la puntuación MTDV se comportan, por igual, en las tres categorías y clasifica a los sujetos, adecuadamente.

La *hipótesis 3.5, no puede confirmarse* dado que el efecto Grupo Vocacional incide, de manera notable, en los resultados de la clasificación. Efecto complejo que, seguramente, está afectado por la desproporción de categorías y Grupos Vocacionales.

Del conjunto de análisis, *la hipótesis 3.6. queda confirmada*, dado que los indicadores vocacionales tienen peso muy diferentes entre sí, en todas las funciones discriminantes.

3.C. VALIDACIÓN PREDICTIVA DEL MTDV: SEGUIMIENTO

Analizaremos la validez predictiva del MTDV con dos muestras de estudiantes que han utilizado el SAV-R en su asesoramiento vocacional, que han sido objeto de seguimiento desde el curso 1996 hasta el 2004. Uno, es parte del estudio de seguimiento longitudinal de cuatro años de duración, que llamamos *Estudiantes universitarios con desarrollo vocacional eficaz* y el otro, que denominamos *Estudiantes de Secundaria del IES de Torrente*, con los que he trabajado desde el Departamento de Orientación de ese instituto.

ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS CON DESARROLLO VOCACIONAL EFICAZ

Pascual, (2004) completó en el curso 2002/2003, del fichero General SAV-R (N=568), el estudio de seguimiento de estos estudiantes y, tras entrevistas personales, cuestionarios sobre el desarrollo de su carrera profesional, disponemos de información que utilizamos para probar la capacidad predictiva del MTDV y del asesoramiento vocacional que hicieron a través del SAV-96, cuando eran estudiantes de secundaria.

Probaremos la capacidad predictiva y discriminante del MTDV, utilizando el Análisis Múltiple Discriminante, (AMD) programa SPSS. Definimos tres grupos de estudiantes con desarrollo vocacional eficaz probado por seguimiento. A continuación se exponen los resultados más destacados:

A) 103 estudiantes universitarios (curso 2003) cuyo Grupo Vocacional *Dominante coincide con el Grupo Vocacional actual.*

De ese grupo, podríamos decir que tienen un **desarrollo vocacional eficaz desde el SAV-R: Estudiantes que están cursando (año 2003) los estudios universitarios del Grupo Vocacional dominantes en el SAV-R (año 1996)**

Este grupo representa el 18,13 % del grupo que recibió algún asesoramiento con el SAV-R (N=568) y son el 29,10 % de la Muestra de Trabajo (N=354), los datos indican que hay que pensar que han actuado sobre ese grupo *muchos codeterminantes* como filtros selectores; tema en el que no entramos al ser objetivo de la tesis de nuestro compañero. Tomamos, como criterio de clasificación, las categorías del MTDV : Baja, Media y Alta.

Resultados: Grupo Actual = Grupo Dominante SAV-r

Situación Vocacional	Función discriminante Coeficientes Estandarizados	
	1	2
Cognición	1,049	,490
Intensidad	,257	,832
Concordancia	1,198	-,242
<i>Autovalor</i>	7,708	078
<i>% Varianza</i>	99,0	1,0
<i>Correlación canónica</i>	,941	,269

Tabla 3.C.1. Resumen de las funciones discriminantes MTDV, Desarrollo vocacional eficaz.. En cada paso se introduce la variable que minimiza la lambda de Wilks global. A) El número máximo de pasos es 28. b) La F parcial mínima para entrar es 3.84. c) La F parcial máxima para eliminar es 2.71 d) El nivel de F, la tolerancia o el VIN son insuficientes para continuar los cálculos.

Las funciones discriminantes seleccionan las variables **Concordancia**, **Cognición** e **Intensidad**, en ese orden. Las funciones reproducen la pertenencia de cada sujeto al subgrupo de MTDV Alto, Medio o Bajo.

GRUPOS	Probabilidades Previas	Casos utilizados	
MTDV		No ponderados	Ponderados
1 BAJO	,301	31	31
2 MEDIO	,252	26	26
3 ALTO	,447	46	46
Total	1,000	103	103

Tabla 3.C.2. Probabilidades asociadas a MTDV, en el análisis discriminante

Y resultado de esa predicción, es la clasificación que aparece en la tabla 3.C.3. siguiente, que globalmente se obtiene un **97,10** de casos agrupados correctamente.

MTDV	BAJO		MEDIO		ALTO		Total
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
BAJO	31	100,0	0	,0	0	,0	31
MEDIO	0	,0	23	88,5	3	11,5	26
ALTO	0	,0	0	,0	46	100,0	46

Tabla 3.C.3.- Resumen de clasificación en función del MTDV.

Obsérvese, que es el grupo intermedio, donde peor clasificación se tiene. Podemos concluir, señalando que en todos los grupos vocacionales y, especialmente, en los que tienen mayor tamaño, (como el Científico-Tecnológico, Biosanitario), la predicción de los extremos es al cien por cien.

El índice de contingencia, calculado a partir de χ^2 (221.706), es $C = .8263$, ($<.001$) y puede considerarse **alto**.

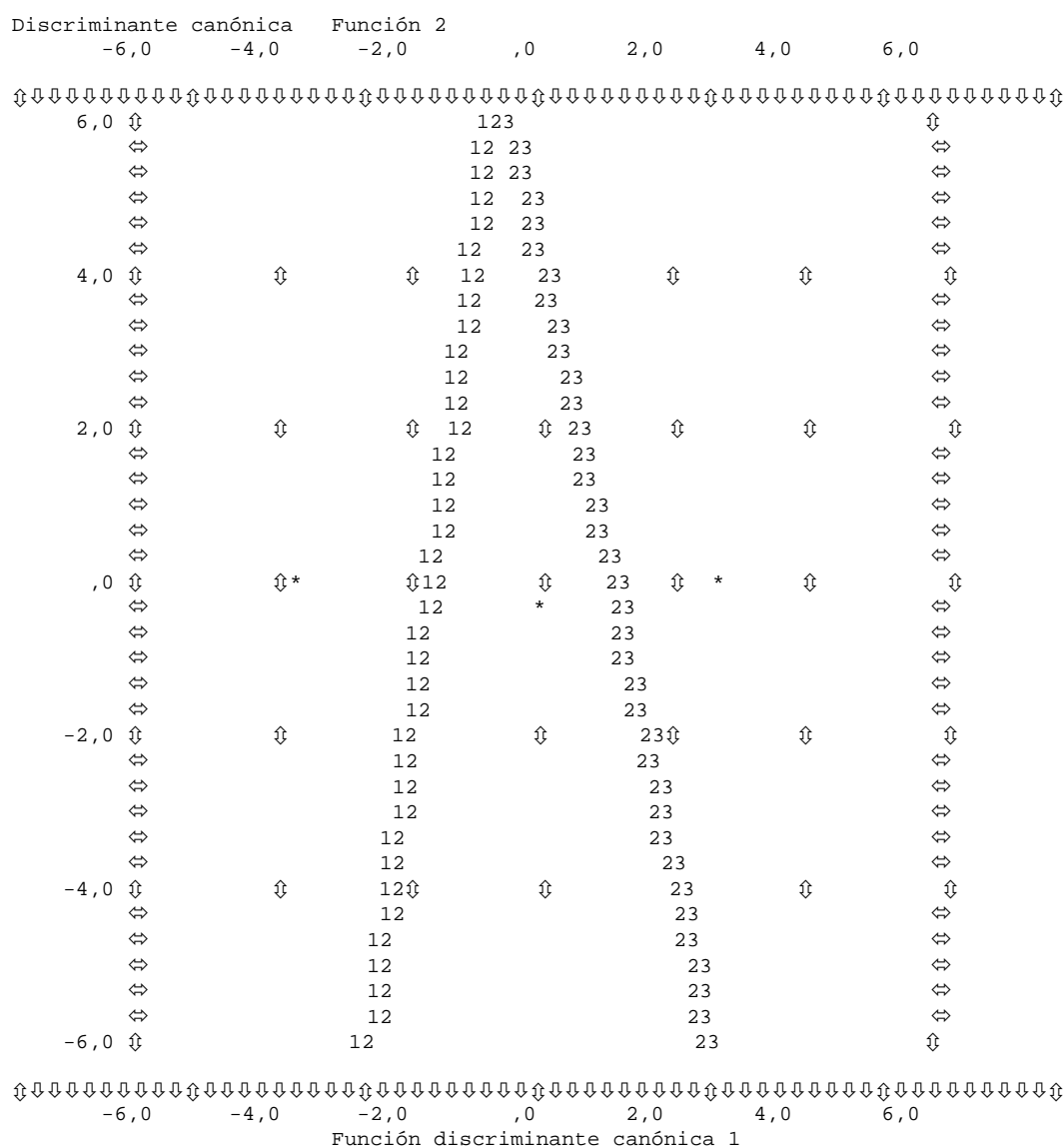


Figura 3.C.1. Representación topográfica del AMD, según Análisis discriminante MTDV ALTO x Grupos vocacionales. 3. Alto, 2. Medio y 1. Bajo

B) Estudiantes pertenecientes al Grupo C.4.V. Fichero selección de sujetos N=18

Del grupo anterior, que identificamos mediante seguimiento, como grupo Actual, nos interesó precisar más su desarrollo vocacional eficaz y asesoramiento que recibieron en el curso 1995/96.

Las condiciones de filtro son las siguientes:

- CIV1^a = PV 1^o.
- Grupo Dominante = Grupo decidido = Grupo actual

La primera expresa que el *Interés destacado* o área vocacional de mayor puntuación obtenida en el CIV, coincide con el *Área dominante* que expresa la mayor intensidad en el PV (Suma de índices). La segunda expresa la total coincidencia en el asesoramiento: el *Grupo dominante* es el mismo que desea seguir (*Grupo decidido*) y que, cuatro años más tarde, efectivamente esta estudiando (*Grupo Actual*). Con esas restricciones sólo 18 estudiantes cumplen esa condición.

Dieciocho estudiantes representan un porcentaje exiguo respecto a los estudiantes de seguimiento el 3,09 %, que no es representativo, toda vez que la mortandad del seguimiento es elevada (el 29,10 %). También pequeña, aunque más elevada, si la proporción la hacemos sobre el grupo actual de seguimiento, el 17,48 %. Este grupo **C.4.V.** sólo podemos caracterizarlo en su indicadores y el MTDV obtenido, sin más pretensión de prueba.

Resultados

GRUPO	Frecuencia	Porcentaje
ACTUAL		
Humanístico	5	27,8
EconómicoEmpresarial	3	16,7
Bioterápico	4	22,2
CientíficoTecnológico	5	27,8
Artístico	1	5,6
Total	18	100,0

Tabla 3.C.4 Distribución de los estudiantes C.4.V. en los grupos actuales

Indicadores	CIV1	PV1	RV	Rex	Capacidad Gral
Media	25,44	9,56	22,11	4,17	7,2951
Desv. típ.	2,812	,705	9,286	1,581	1,25928

Tabla 3.C.5 Estadísticos de los indicadores vocacionales en los estudiantes C.4.V.

Situación Vocacional	Concordancia		Cognición		Motivaciones		Cap. Gral	
	F	%	F	%	F	%	F	%
<i>Limitada</i>							1	5,6
<i>Ajustada</i>	8	44,4	8	44,4	12	66,7	12	66,7
<i>Ventajosa</i>	10	55,6	10	55,6	6	33,3	5	27,8

Tabla 3.C.6. Distribución de las SV en la fases, en el grupo C.4.V.

TOMA DE DECISIONES	F	%
MTDV ALTO	18	100
Puntuación MTDV = 8	8	44,44
MTDV = 9	9	11,11
MTDV = 10	8	44,44

Tabla 3.C.7. Distribución de los estudiantes C.4.V. en MTDV

La distribución de los grupos no es aleatoria; es de reseñar la presencia del Grupo Humanístico en esta selección. Los indicadores vocacionales no tienen diferencias significativas con los de la Muestra de Trabajo, únicamente el grupo C.4.V, tiene una puntuación mayor que la media de la Muestra de trabajo, pero la prueba de significación es poco robusta para alcanzar significación estadística.

Desde el punto de vista predictivo MTDV se comporta al cien por cien al clasificar a todos los sujetos en la categoría Alta.

SEGUIMIENTO DE ESTUDIANTES DE SECUNDARIA

El Departamento de Orientación, del Instituto de Educación Secundaria Tirant lo Blanc, del que soy la Orientadora titular, propuso en el curso 1997 /98 a la comunidad educativa dentro del Plan de Acción Tutorial, la realización del Plan de Asesoramiento Vocacional, con base en la instrumentación del SAV-R; actividad que se mantiene desde entonces con la participación de tutores, padres, etc.

El *Plan de asesoramiento vocacional* está diseñado, diferencialmente, por niveles educativos (de 3º de ESO a 2º de Bachillerato) con actividades específicas distribuidas por sesiones y con una temporalización de referencia. El asesoramiento vocacional es obligatorio para todos los estudiantes de los niveles de Secundaria y voluntario para los de Bachillerato. El peso de su desarrollo recae, fundamentalmente, en los tutores de cada grupo que son formados, guiados y apoyados constantemente por la Orientadora del centro.

En el Plan intervienen, además de los tutores, profesorado de departamentos didácticos, padres y equipo directivo; los materiales que sirven de instrumentación a este plan de asesoramiento han sido y son los SAAV. Mayor detalle puede encontrarse en López, 2003, capítulo 16.

En lo referente a esta tesis, el mencionado *Plan de asesoramiento vocacional*, incluye tareas de seguimiento de los estudiantes de educación secundaria..Así, se planteó el seguimiento de varios grupos de estudiantes que trabajaron con el SAV-R en esos años y disponemos de muestras de varios cursos .que han sido contactados, personal o telefónicamente, por mí.

Los grupos originales se distribuyen de la siguiente manera:

- Curso 1999-2000. Dos grupos de 4º de ESO, con un total de 35 estudiantes; fueron contactados 22. (cursando , 2º de Bachillerato, Ciclos Formativos 1º,2º de Universidad, abandono estudios, trabajando)).
- Curso 2000-2001. Tres grupos de 4º de ESO, con un total de 53 alumnos (cursando 1º, 2º de Bachillerato, 1º de Universidad). fueron contactados 29.
- Curso 2001-2002. Tres grupos de 4º de ESO, con un total de 62 alumnos (cursando 1º y 2º de Bachillerato o abandono). fueron contactados 37.

La muestra total de seguimiento es de 150 sujetos, se consiguió contactar con 88 de ellos (59% del total)

El contacto fue por vía telefónica o personal (algunos permanecen en el Instituto); todos ellos, cumplimentaban la misma encuesta (ANEXO 3)

La siguiente tabla 3.C.7. muestra los resultados globales de ese seguimiento, subdivididas las muestras según la puntuación del MTDV: Alto, Medio Bajo.

		MTDV: ALTO >Q ₃	MTDV: MEDIO <Q ₁ > Q ₃	MTDV: BAJO <Q ₁
--	--	-------------------------------	---	-------------------------------

CURSO	N	Fr	%	Fr	%	Fr	%
1999/ 2000	22	11	50	4	18,2	7	31,8
2000/ 2001	29	9	31	13	37,9	7	24,1
2000/ 2002	37	11	29,7	15	40,5	11	29,7
N	88	31	35,23	32	36,36	25	28,41

Tabla .3.C. 8. Resultados del seguimiento Torrente, según puntuaciones en el MTDV.

Los resultados señalan fuertes variaciones entre los cursos y la categorías del MTDV. Calculamos los valores que obtendrían aplicando el MTDV a los indicadores del SAV-R en los datos originales de los expedientes de estos estudiantes, y cuyos resultados reflejan que el *modelo tentativo que se empleaba en el SAV-R* ha resultado una buena aproximación a la propuesta de MTDV que postulamos en esta Tesis.

	SAV-R (Expediente)	MTDV	
Media	4,42	5,85	Correlación .956 (<.0001)
DS	1,59	2,82	

Tabla 3.C.9 Resultados comparación SAV-R y MTDV, seguimiento Torrente.

CAPACIDAD DISCRIMINATIVA DEL MTDV

Un paso más nos lleva a analizar la capacidad de identificar y separar a los sujetos en función de la puntuación que les asigna el Modelo de Toma de Decisiones en su propio grupo vocacional en el SAV-R: *Grupo dominante*.

El análisis múltiple discriminante aplicado a la muestra de seguimiento (N=88 estudiantes) en los nueve grupos vocacionales en que se distribuye su elección o decisión final con el SAV-R, y la clasificación que produce el MTDV en términos de los subgrupos *Alto*, *Medio* y *Bajo* con el criterio de diferenciación que venimos utilizando ($>Q_3$; $<Q_1$ $> Q_3$, y $< Q_1$), obtiene los resultados que aparecen en las tablas siguientes:

	Función canónica Coefic. Estandarizados		Matriz estructura Función canónica	
	1	2	1	2
Intensidad	-,194	,319	-,013	,355
Concord#	1,204	-,410	,514	-,775
Cognición	,954	,552	,282	,761
Motivaciones	,620	,334	,178	,445
Autovalor	9,850	,106		
% Varianza	98,9	1,1		
Correlacion canónica	,953	,309		

Tabla 3.C. 10. Resultados del Análisis Múltiple Discriminante, MTDV: Estudiantes Torrente (N=88). (Se han empleado las 2 primeras funciones discriminantes canónicas en el análisis).

La columna matriz de estructura ordena las variables que intervienen en el análisis en función del tamaño de la correlación y señala que **Concordancia**, tiene la mayor correlación en las dos funciones. A su vez, indica como Concordancia y Cognición, son las responsables o intervienen en la primera función discriminante, que explica prácticamente todo el agrupamiento que resulta del MTDV.

MTDV	BAJO	MEDIO	ALTO
------	------	-------	------

	Fr	%	Fr	%	Fr	%
BAJO	25	100	0	0,00	0	0,00
MEDIO	1	3,3	28	93,3	1	3,3
ALTO	0	0,00	0	0,00	31	100

Tabla 3.C. 11 Tabla de confusión resultante del análisis discriminante de MTDV, en el grupo: Estudiantes Torrente (N=88).

Los resultados de la tabla anterior, muestran la capacidad de diferenciar a los sujetos con las funciones discriminantes y su comparación con la adscripción real, siendo clasificados correctamente en todos los grupos vocacionales según MTDV: **Alto, Medio Bajo**, el 97,7 %.

Tras el seguimiento de los alumnos tenemos la información siguiente: **Grupo vocacional** que se deriva en su momento del asesoramiento en el SAV-R y, curso más tarde, *realmente*: “¿Qué estudios cursan o en qué trabajan? Y por tanto ¿En qué Grupo Vocacional/Profesional están actualmente?”. La casuística es alta, desde estudiantes que dejaron los estudios, que cambian; qué opción de bachillerato estudian o qué itinerario siguen, etc.

El tema es un tanto tangencial al potencial del MTDV. En efecto, no se trata de probar o averiguar la capacidad predictiva del modelo en sí, sino más bien, de todo el proceso de asesoramiento vocacional realizado con los estudiantes que utilizaron el SAV-R.

Pero como los datos los tenemos, es interesante saber qué ha ocurrido. La tabla de contingencia que se deriva de los datos cruzados **Grupo SAV-R x Grupo actual**, obtiene una χ^2 de 36,356, significativo al .001 con 8 grados de libertad, lo que arroja un índice de **Contingencia C= .541**, significativo también al 0.001. Interpretándose con reservas C, como una correlación, nos indica que la relación es moderadamente alta.

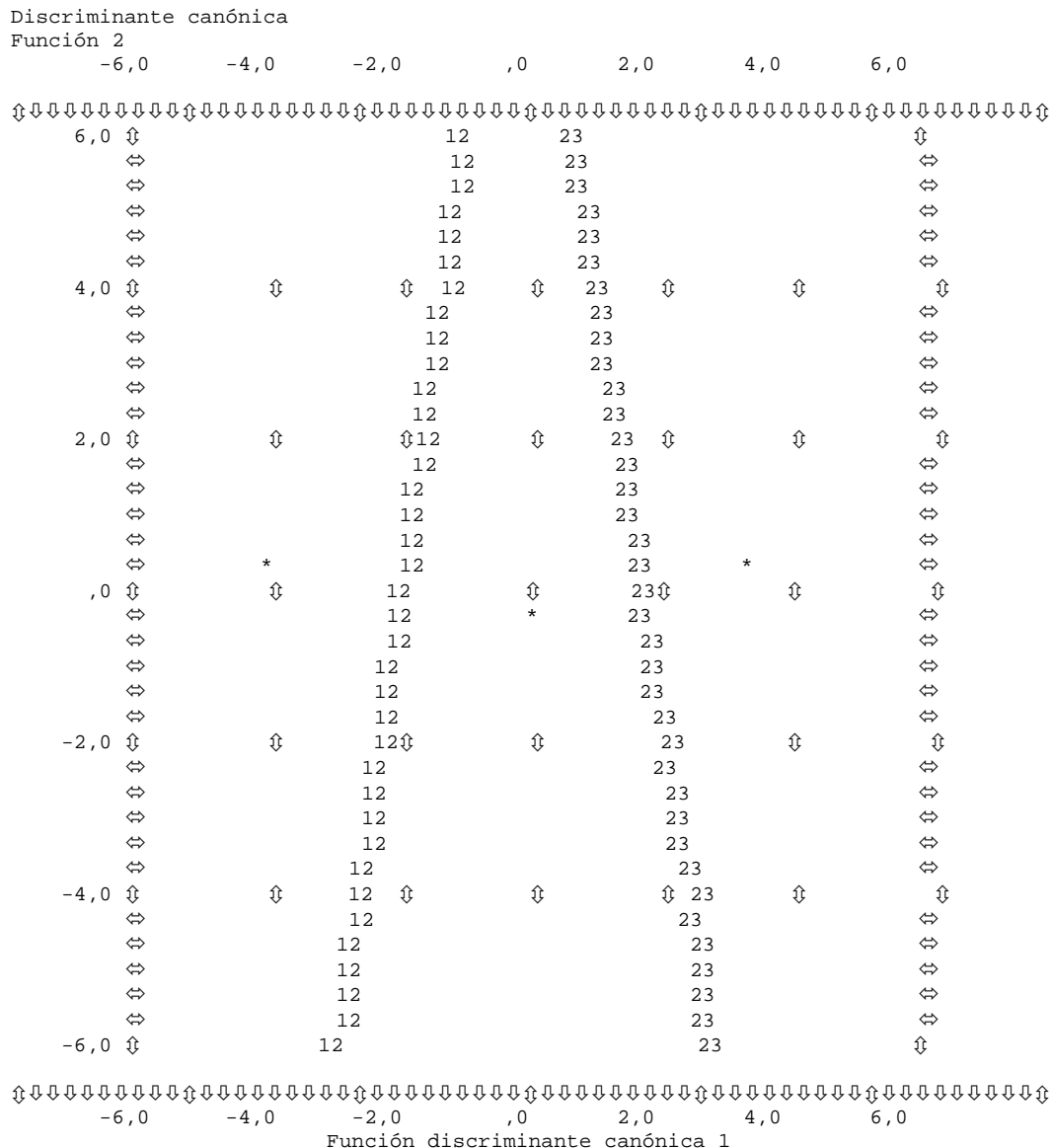


Figura 3.C.2. Representación topográfica del AMD, según Análisis discriminante MTDV. 3. Alto, 2. Medio y 1. Bajo

3.D. VALIDEZ CONCURRENTES DEL MTDV

Dentro del estudio de la validez, vamos a referirnos a la validez concurrente del MTDV, cuando es obtenido por el propio estudiante en el SAV-R y cuando el MTDV, es procesado por el ordenador, en el sistema informático SAVI-2000)

En los trabajos de comprobación de los sistemas, SAAV *se transcribieron* los resultados de estudiantes que habían cumplimentado el SAV-R al soporte informático del SAVI-2000,. El nivel de concordancia en los resultados o *Situación Vocacional* de las fases, es del 96,8 %; la fase que tuvo menor coincidencia. respecto a la **decisión final**, la coincidencia fue del 98,4 %.

En conclusión, los datos señalan resultados altamente homólogos entre el soporte lápiz y papel y la versión informática, y las discrepancias pueden deberse a simples redondeos en el calculo.

En situación controlada, con los datos de 73 estudiantes de Psicología Escolar (Universidad de Valencia) que utilizaron en sus prácticas, alternativamente los dos sistemas SAV-R (Lápiz y papel) y SAVI-2000,(soporte informático), la coincidencia o resultado final en la *elección vocacional*. entre los dos *sistemas*. es del 93,50%, con un índice de contingencia de 0,870. Es decir, prácticamente, la decisión resultante es la misma por los dos sistemas.

Descendiendo a un detalle más concreto tenemos:

- **Porcentajes de coincidencias en Situación vocacional** en las categorías (*Limitada, Ajustada, Ventajosa*) según fases:: I Desarrollo:71,80 %; Intensidad: 100%; Concordancia CIV/PV: 79,90 %; ; II: Cognición: 79,90 %; III: Motivaciones: 74,60 %; IV: Indecisión: 87,50 %; V: Capacidades: 62,60 %; VI: Cultura y Conocimientos: 82,30 %
- **Toma de decisión: Elección final** : Grupo Psicopedagógico: 91,42%.

Los resultados ponen de manifiesto un comportamiento de réplica diferente, según las fases; tienen mayor coincidencia aquellas que tienen una composición de un único instrumento psicométrico, y disminuye cuando la fase incorpora varios indicadores que pueden variar en uno u otro sistema de aplicación. También hay que reseñar, que la experiencia de utilizar un sistema y luego otro, seguramente, afecta a los resultados de manera no controlada en el estudio, aspecto en el que se está trabajando actualmente. Con todo, el resultado final de asesoramiento tiene un alta coincidencia. *La hipótesis 3.9. queda, pues, aceptada.*

En lo que afecta a la Toma decisiones, sendos sistemas, en el grupo que hemos podido replicar, dan los mismos resultados; las diferencias son atribuibles a los ajustes de decimales o ligeros errores de cálculo debidos, seguramente, a la intervención humana y no al operador aritmético del programa.

CONCLUSIONES

Hasta llegar al Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales, entendemos que se ha seguido un largo y laborioso proceso desde la teoría de la Psicología Vocacional que desciende al asesoramiento, analizando los indicadores vocacionales que son eficaces desde la instrumentación de autoayuda que proporciona el SAV-R, buscando una

propuesta de modelo integrado en el proceso de asesoramiento que realiza el propio estudiante.

La estructura dimensional que ofrece el análisis factorial provee la base sobre la que se plantea el modelo, asignando ponderaciones diferenciales para los indicadores y fases que provee el SAV-R. En esa base, intencionalmente simplificada, Desarrollo y Cognición soportan lo fundamental del modelo.

Los objetivos B y C, auténticos ejes de esta parte experimental, se han cubierto y probado en sus diferentes hipótesis de trabajo. Se han cumplido las que tiene mas calado, como:

- a) el MTDV es válido para todos los Grupos Vocacionales a los que atañe el asesoramiento en su parte final, la decisión o elección; la puntuación que se obtiene en el MTDV, permite caracterizar tres categorías que expresan la adecuación de la decisión respecto a un Grupo Vocacional, en principio el **Grupo dominante**;
- b) la validez interna del MTDV es satisfactoria y la puntuación MTDV en todos los casos destaca el papel de unos indicadores (que podríamos calificar **decisorios**); por este orden de importancia: **Cognición, Concordancia e Intensidad** y otros suplementarios, que apoyan a los anteriores como es **Capacidades** y, menor medida, **Motivaciones**.
- c) La puntuación MTDV, reproduce y predice la calidad de decisión dentro del propio grupo; cuando se cruzan con otros grupos, su predicción disminuye de manera drástica.
- d) En los seguimientos con estudiantes de secundaria y universitarios, el MTDV mantiene su capacidad de discriminación, incluso, en mayor proporcion a lo esperable.
- e) El MTDV, se comporta de manera similar con una elevada concordancia de resultados cuando se comparara los obtenidos en el SAV-R con los del SAVI-2000.

El MTDV, ni desvela un constructo vocacional nuevo, ni es homologable a otros. El objetivo de esta tesis, era disponer de un modelo que actuara como una “artefacto decisor” integrado en el propio proceso de asesoramiento que el estudiante va realizando con unos materiales específicos de autoayuda: el SAV-R. Y creemos que ese objetivo fundamental se ha logrado, haciendo hincapié en que la validez de este modelo es intrínseca al propio Grupo Vocacional respecto al que el sujeto tiene que tomar la decisión. En otras palabras, el MTDV, es una “herramienta” que conjunta toda información que dispone el estudiante sobre sí mismo y las evaluaciones que hace respecto a un **Patrón vocacional** determinado.

Por ello, la interpretación del MTDV, está siempre condicionada a ese referente.

Por otra parte, que el MTDV permita diferenciaciones estables en términos de cualificar la toma de decisiones, le otorga un papel **prescriptivo evaluativo** y

referencial, pero no de obligado cumplimiento. Estos es, lo que importa es que el propio sujeto conozca su situación en su Grupo, tenga información de las implicaciones de seguir o no la propuesta, y en todo caso....podrá arriesgar otra opción, conociendo el posible coste de la decisión.

En conclusión, el MTDV está vacío de contenido psicológico: *es una herramienta que facilita el asesoramiento que lleva a la toma de decisiones.*

ESTUDIO 4

CREENCIAS O IDEAS PREVIAS DE LOS PROFESIONALES Y ESTUDIANTES DE PSICOLOGIA SOBRE LA TOMA DE DECSIONES, EN EL ASESAMIENTO VOCACIONAL

OBJETIVO DEL ESTUDIO:

Contrastar las creencias que, sobre la toma de decisiones vocacionales, mantienen los estudiantes de Psicología y los profesionales (orientadores)

Objetivos Específicos:

D.1. Analizar las diferencias de resultados entre orientadores y estudiantes

D.2 Comparar los resultados de los orientadores y de los estudiantes con el MTDV

Hipótesis de trabajo:

H.4.1. Las ideas previas sobre los componentes de la conducta vocacional en la TDV, son independientes de la formación académica (Psicología, Pedagogía o Psicopedagogía) Licenciatura o Doctorado, en asesoramiento vocacional.

H.4.2. Las ideas previas sobre los componentes de la conducta vocacional en la TDV, son independientes de la experiencia profesional en asesoramiento vocacional.

H.4.3. Las ideas previas de las personas de la muestras obre la tomad e decisiones, no difieren de la propuesta MTDV.

DATOS EMPLEADOS PARA EL ESTUDIO

ANEXO 4: IDEAS PREVIAS SOBRE LA TOMA DE DECISIONES

EL CD CONTIENE:

FICHERO DATOS

Fichero IDTOrientadores.xls

Fichero IDT Estudiantes 3erCiclo.xls

Fichero IDT Estudiantes Licenciatura.xls

Fichero IDEAS TOMA DE DECISIÓN

INTRODUCCIÓN

El tema de las ideas previas, implícitas o creencias en general, está muy estudiado en la educación familiar y educación escolar por el importante papel que juegan en la práctica educativa directa. De hecho todo agente educativo, tiene o parte de una idea de lo que entiende por *educación* y los estudios constatan la enorme incidencia que tienen en la práctica real de la intervención educativa.

Desde la Psicología de la Instrucción Rivas (2003, Pág. 65), matiza esa acepción de ideas previas “equivocadas” (*misconceptions*) y propone, en su lugar, el concepto de epistemología científica personal, caracterizándolo de la siguiente manera:

“No se trata exactamente de errores o confusiones, sino de aplicaciones inexactas de conceptos fundamentales en el mundo científico, de los que se tienen ideas que surgen de la experiencia cotidiana; pero ese conocimiento, no es acorde con la definición científica” Pág. 65:

Notas de la epistemología científica personal: a) expresan la captación que cada uno tiene de los fenómenos (físicos) que ocurren alrededor; b) tienen validez experiencial para el propio sujeto; c) confirman su validez en la vida diaria; y d) son resistentes al cambio, difíciles de detectar y de cambiar a través de la instrucción directa “ Pág. 220

Las ideas previas se inició como tema de investigación en áreas de las ciencias físicas en los años ochenta por Champagne (1982), hoy disponemos de muchos estudios que revelan el efecto negativo que esas ideas previas personales tienen sobre la calidad de la instrucción (véase la revisión de Descals 2004) que, además, deja en evidencia los pocos que existen referidos a educación o ciencias sociales.

LAS CREENCIAS O IDEAS PREVIAS DE LOS PROFESIONALES DEL ASESORAMIENTO

Este estudio como objeto particular de investigación, surge de nuestra experiencia profesional, cuando en sesiones de formación para orientadores sobre los sistemas SAAV, apreciamos que sobre la Toma de decisiones, estos profesionales con años de experiencia partían de ideas muy diferentes a las que los sistemas proponían. Estas diferencias no se limitaban al desconocimiento de los sistemas, que también, sino a algo más profundo: partían de creencias sobre el asesoramiento y la toma de decisiones que eran incompatibles con el enfoque Conductual Cognitivo y les hacía difícil captar esta nueva metodología de asesoramiento. Observación que también era participada por los profesores Rivas y Rocabert, en sus clases de Asesoramiento Vocacional, con estudiantes de Psicología.

El tema fue debatido en el equipo de investigación y se diseñó el estudio que estamos comentando. Por ello, para estudiar nuestro propósito, *era necesario antes de iniciar las sesiones de formación sobre los SAAV, conocer las ideas previas o creencias de partida de los participantes.*

RECOGIDA DE INFORMACION: APLICACIÓN E INSTRUMENTO

Para recabar las ideas previas, se elaboró un instrumento que recogiese, adecuadamente, lo que los sujetos piensan sobre la toma de decisiones como parte del asesoramiento vocacional.

Instrumento:

Cuestionario: IDEAS SOBRE LA TOMA DE DECISIONES VOCACIONALES (ITDV)

Construido en forma cuestionario, plantea la estructuración de la conducta vocacional para el asesoramiento, según las mismas fases que abordan los sistemas SAAV, describiendo sucintamente su contenido.

La *tarea* consiste en estimar la incidencia o participación de cada fase, respecto a la Toma de Decisiones Vocacionales, distribuyendo el peso que asigna a cada una de las fases (puntuación total: 100 puntos)

La *forma de respuesta* es *ponderativa*,: el sujeto tiene que asignar/estimar la importancia que da a cada fase en la toma de decisiones, utilizando una escala de cien puntos a repartir entre las seis Fases: I) *Desarrollo vocacional*; II) *Cognición*; III) *Motivaciones*; IV) *Indecisión*; V) *Capacidades básicas para el estudio*; VI) *Cultura y conocimiento*. El sujeto puede añadir en *Otras fases* asignando igualmente la ponderación que crea oportuna; siendo la resultante de todas fases utilizadas, cien puntos.

Contexto de aplicación

Durante los cursos 1998/1999 y 1999/2000, se impartieron programas o cursos de formación sobre los sistemas SAAV dirigidos a estudiantes universitarios (licenciatura y tercer ciclo) y profesionales del asesoramiento (Orientadores) de diferentes universidades y comunidades autónomas españolas.

Antes de empezar la formación específica sobre los SAAV, se pidió a los participantes que cumplimentaran el cuestionario **IDEAS SOBRE LA TOMA DE DECISIONES VOCACIONALES (ITDV)** (ANEXO 4).

Muestras de Aplicación

Se trata de *muestras incidentales*, tanto de estudiantes como profesionales, de las que podemos obtener una información muy valiosa, acerca del punto de partida de las ideas o creencias que estos colectivos tienen sobre el asesoramiento y la toma de decisiones vocacionales.

Las muestras incidentales se componen de:

- Orientadores profesionales que prestan sus servicios en los Departamentos de Orientación de centros de Educación Secundaria en distintas comunidades, por ejemplo: Alicante, Cáceres, La Coruña, Las Palmas, Madrid, Tenerife, Valencia, etc

La muestra total es de 225, un número realmente importante y relevante, máxime por las condiciones idóneas de los componentes al empezar su formación en los sistemas SAAV.

La variable género se reparte de la siguiente manera: el 71 % de mujeres y el 29 % de hombres, en línea con la composición de este colectivo de profesionales.

La formación o estudios de estos profesionales es, mayoritariamente, de licenciatura en Pedagogía, Psicología o Psicopedagogía, pero aparece un elevado porcentaje, el 11 % de Orientadores, que no son licenciados ni en Psicología, ni Pedagogía o Psicopedagogía.

- Estudiantes de tercer ciclo de los programas de doctorado o master, en los programas de Psicología de la Educación que cursan Psicología Vocacional, en las Universidades de Alicante, Coruña, Complutense de Madrid y Extremadura.

El número total es de 75; colectivo importante por el tipo de estudios que cursan: el 32% cursan doctorado y 68 % estudios de master.

- Estudiantes de las licenciaturas de Psicología y Psicopedagogía de la Universidad de Valencia, que cursan en cuarto de carrera la asignatura de Psicología Escolar y Psicología Vocacional, respectivamente.
- La muestra es de un total de 78; número discreto y adecuado para los propósitos de comparación.

La MUESTRA GLOBAL es de 378 y la formación es mayoritaria en Psicología 45 %; seguido de Pedagogía 22 %. Hay que observar que hay 71 casos, el 16 %, que poseen las dos licenciaturas.

La composición de las muestras figuran en la tabla 4.1. con información sobre género, estudios de licenciatura cursados, estudios de postgrado, año de terminación de la licenciatura, universidad de procedencia y años de experiencia profesional en orientación.

		GLOBAL		Orientadores		Est. 3er Ciclo		Est. Licenciatur	
		N= 378		N= 225		N= 75		N=78	
		Frec.	%	Frc	%	Fec.	%	Frec.	%
Genero	Hombre	110	29	86	38	10	13	14	18
	Mujer	268	71	139	62	65	87	64	82
Licenciatura	Psicología	171	45	94	42	24	32	53	68
	Pedagogía	85	22	78	35	7	9		
	Psicopedagogía	164	43	16	7	38	51	25	32
	Otras	29	8	24*	11	5	7		
Postgrado	Doctorado	8	2	6	3	2	3		
	Master	21	6	14	7	7	9		
Año licenciatura	Media	89		87		95			
	DS	7.9		7.6		6.6			
	Md	90		88		98			
	Mo	99		90		99			
Años experiencia	Media	4.7		4.7					
	DS	4.8		4.8					
	Md	4		3					
	Mo	5		5					
Trabajo en Orientación	E. Primaria			90 (40 %)					
	E. Secundaria			178 (79%)					
	Ambas EP y S			81 (36 %)					
	E. Universitaria			3 (1%)					

Tabla 4.1 Descripción de las muestras que cumplimentan el cuestionario (ITDV).

La información sobre las universidades de procedencia, donde cursaron o cursan sus estudios las personas que cumplimentan el cuestionario ITDV, viene reflejado en la tabla 4.2.

Universidad	Frecuencias	Porcentaje
Valencia	132	37
La Laguna	44	13
Santiago de Compostela	33	9
Coruña	25	7
Complutense de Madrid	24	7
Extremadura	19	5
UNED	17	5
Alicante	16	4
Salamanca	13	4
Autónoma de Madrid	9	3
Univ Hispanoamericanas	6	2
Murcia	6	2
Las Palmas	4	1
Granada	3	1
Oviedo	3	1
Barcelona Central	2	1
Barcelona Autónoma	2	1
Comillas	1	0.3

Tabla 4.2. Universidades donde cursaron estudios de licenciatura las personas que cumplimentan el cuestionario (ITDV)

Datos de las muestras

GÉNERO.- Como es habitual en este tipo de estudios y profesiones, *la característica dominante es el predominio de mujeres*; únicamente, quizás, señalar que en la muestra profesional de Orientadores, el porcentaje de hombres es más elevado que en la muestra Global y de Estudiantes.

FORMACIÓN INICIAL.- Se reparte entre las licenciatura de *Psicología y Pedagogía*; la *doble titulación* se da en el *tres por cien* de los profesionales de la orientación. Aparece en alza la reciente licenciatura de *Psicopedagogía*, aunque es todavía incipiente en la muestra de profesionales.

Es de destacar que, entre los profesionales de los Departamentos de Orientación, aparecen “*Otras titulaciones*” diferentes a las reseñadas, que en la muestra profesional alcanza el 11 %; en nuestro caso, ubicado en la submuestra de Alicante (colegios religiosos privados/concertados de la FERE) representa una proporción elevada, que puede explicarse por el empleo en tareas de orientación, en concepto de complemento de dedicación, a profesores de otras áreas de conocimientos (sic).

La universidad de referencia de la formación universitaria que recibieron los participantes de este estudio, no puede tenerse en cuenta para estudios comparativos, por estar sesgada por la localidad donde trabajan o realizaron la formación.

FORMACIÓN CONTINUADA/ PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL.- El porcentaje de profesionales que están en posesión del grado de doctor o han cumplimentado estudios de tercer ciclo o tipo master, es *muy bajo*, el 3% y 7% respectivamente.

Acabaron sus estudios *hace más de trece años un 50%*, es decir, su formación profesional, previsiblemente, es obsoleta.

Con respecto a la *preparación específica* de estos profesionales, queda diluida en los planes de formación que cada comunidad, con competencias educativas, haya organizado. En general, salvo la preparación de postgrado, su formación se limita a la preparación previa a la obtención de la plaza de Profesor de Educación. Secundaria (Psicología/Pedagogía), *siendo, prácticamente nula, la formación profesional especializada para las tareas de asesoramiento vocacional.*

RESULTADOS DEL ESTUDIO EMPÍRICO

Comparación de resultados en ITDV, según formación y experiencia. *Las dos hipótesis H.4.1 y H.4.2 se confirman* y señalan que, tanto la formación como la experiencia, no intervienen en los resultados que se obtienen en las diferentes muestras, al no encontrar diferencias significativas entre ellas.

Las ideas previas sobre los componentes de la conducta vocacional en la TDV, son independientes de la formación académica (Psicología o Pedagogía) Licenciatura o Doctorado, y lo mismo ocurre con la experiencia profesional (Profesionales y Estudiantes). Resultados que, obviamente, esperábamos que no ocurrieran.

La tabla 4.3 muestra los resultados reflejados en el cuestionario Ideas sobre la Toma de Decisiones Vocacionales. El comentario final analizará, someramente, los datos obtenidos en las muestras que lo cumplimentaron.

		FASE I Desarrollo	FASE II Cognició	FASE III Motivación	FASE IV Indecisión	FASE V Capacidades	FASE VI Cultura	Otras Fases
GLOBAL	M	20	14	21	14	18	11	19
	DS	8	6.3	9.3	8.2	7.9	6	13
	Mda	20	10	20	10	15	10	15
	Mo	20	10	20	10	10	10	10
	Max	60	40	60	50	60	50	50
	Min	0	0	5	0	0	0	5
Orientadores	M	18	14	21	14	19	11	19
	DS	8.4	6.7	8.9	7.5	10	6	11
	Mda	20	10	20	10	20	10	20
	Mo	20	10	20	10	20	10	20
	Max	60	40	60	50	60	50	50
	Min	0	0	5	0	0	0	5
Estudiantes III Ciclo	M	19	14	22	16	16	10	22
	DS	8.2	6.5	7.6	7.8	7.5	5	16
	Mda	20	10	20	15	15	10	15
	Mo	20	10	20	10	20	10	15
	Max	40	30	45	40	50	25	50
	Min	5	5	10	0	5	2	5
Estudiantes III Ciclo	M	24	14	22	14	16	11	11
	DS	8	7	8.9	6.5	8.6	6	6.3
	Mda	20	10	20	10	10	10	10
	Mo	20	10	20	10	10	10	10
	Max	50	40	50	35	50	30	20
	Min	5	4	5	5	5	5	5

Tabla 4.3. Resultados del cuestionario ITDV en Orientadores, Estudiantes de tercer ciclo y de Licenciatura y Muestra Global (Media, Mediana y Moda).

La tabla 4.4 presenta los resultados de las seis fases objeto de consulta convertidos en rango (1° a 6°), tomando como referencia los valores de la Media y Mediana de las muestras.

		FASE I Desarrollo	FASE II Cognición	FASE III Motivaciones	FASE IV Indecisión	FASE V Capacidades	FASE VI Cultura/Con
GLOBAL	Media	2°	4.5°	1°	4.5°	3°	6°
	Mediana	1.5°	5°	1.5°	5°	3°	5°
Orientadores	Media	3°	4.5°	1°	4.5°	2°	6°
	Mediana	2°	5°	2°	5°	2°	5°
Estudiantes III ciclo	Media	2°	5°	1°	3.5°	3.5°	6°
	Mediana	1.5°	5.5°	1.5°	3.5°	3.5°	5.5°
Estudiantes Licenciatura	Media	1°	4.5°	2°	4.5°	3°	6°
	Mediana	1.5°	4.5°	1.5°	4.5°	4.5°	4.5°

Tabla 4.4. Ordenación por rangos de la importancia que asignan a las fases respecto a la Toma de Decisiones Vocacionales, según respuestas dadas en el ITDV.

Orientadores.- La ordenación resultante (sobre promedio) es: Fase III: *Motivaciones*, Fase V: *Capacidades*; Fase II: *Cognición* y Fase IV: *Indecisión*, Fase I: *Desarrollo* y Fase VI: *Cultura y conocimientos*. Los valores están muy equilibrados entre sí, también son muy uniformes las desviaciones estándar.

Los valores de las medianas reflejan ese equilibrio (valor 20), y destaca la ponderación igualada en las Fase I: *Desarrollo*, Fase III: *Motivaciones*, Fase V: *Capacidades* y desciende la valoración dada a la Fase II: *Cognición*, Fase IV: *Indecisión* y Fase VI: *Cultura y conocimientos*.

La interpretación que hacen de la toma de decisiones es muy común, dan una visión muy clásica apoyada en las capacidades, motivaciones y desarrollo.

Estudiantes de Tercer ciclo.- La ordenación resultante (sobre promedio) es Fase III: *Motivaciones*, Fase I: *Desarrollo*, Fase II: *Cognición*, Fase VI: *Cultura y conocimientos*, con desviaciones muy igualadas. Las medianas ordenan con valores de 20 puntos Fase III: *Motivaciones*, Fase I: *Desarrollo*; con valores de 15 las Fase V: *Capacidades*, y Fase IV: *Indecisión* y por último, con valores de 10: Fase II: *Cognición* y Fase VI: *Cultura y conocimientos*.

Aquí también la interpretación es muy clásica: *Motivaciones*, *Desarrollo* y *Capacidades*.

Estudiantes de licenciatura.- La ordenación resultante (sobre promedio) es, Fase I: *Desarrollo*, Fase III: *Motivaciones*, Fase V: *Capacidades* seguidas de Fase II: *Cognición* y Fase IV: *Indecisión*. Las medianas alcanzan valores de veinte puntos a la Fase I: *Desarrollo*, Fase III: *Motivaciones*, y la mitad, es decir diez puntos, para el resto de las fases.

La interpretación es algo más “moderna” que los colectivos anteriores, destacan la incidencia del Desarrollo y le siguen Motivaciones y, en las demás fases, hay escasas diferencias entre ellas.

Globalmente, los resultados arrojan un valor dominante para la fase III: *Motivaciones*, seguido de la fase I: *Desarrollo*, y en tercer lugar, la fase V: *Capacidades*. A distancia las fase IV: *Indecisión*, la fase II: *Cognición* y, finalmente, la fase VI: *Cultura y conocimiento*. Los valores de las desviaciones estándar son equiparables entre sí, salvo para la fase VI.

Las medianas igualan la fases I: *Desarrollo* con la II: *Motivaciones* y le sigue la fase V: *Capacidades*; a mayor distancia aparecen las Fases II: *Cognición* e IV: *Indecisión* y la VI: *Cultura y conocimientos*.

La interpretación de la incidencia de las fases en la TDV es la clásica, en línea con las ideas comunes, es decir, obtenemos respuestas no especializadas en asesoramiento.

Comentario aparte merece, la FASE *OTRAS, que apenas es utilizada por los encuestados. Registra un número total de 43 respuestas, que representa el once por cien de la muestra; distribuidas en: *Nivel socioeconómico* 12; *Posibilidades del entorno* 6; *Influencia o presión familiar* 5; *Personalidad, autoconcepto y ajuste* 5.; *Recursos económicos* 4; *Expectativas de trabajo* 3; *Habilidades personales* 3; *Entorno sociolaboral* 2; *Salidas profesionales* 2; *Asesoramiento* 2.; *Grupo de amigos* 1; *Biodatos* 1.

Los estadísticos descriptivos de esa columna, son poco significativos y podemos concluir que a la gran mayoría de los consultados, les basta con las seis fases propuestas para la estimación de la toma de decisiones vocacionales.

Agrupando las respuestas en categorías más amplias, las que se refieren a factores del Entorno socioeconómico y laboral, registra 26 frecuencias o el 60 % de las emitidas; el Entono familiar 9, el veinte por cien; Aspectos individuales 6, el catorce por cien; la Acción del asesoramiento el 5% y los Condicionantes externas (punto de corte de Selectividad) al individuo, el 2%. En definitiva, en esta supuesta Fase, los aspectos *sociogénicos* del contexto, dominan sobre los *psicogénicos* individuales.

CONTRASTE DE LAS IDEAS PREVIAS CON EL MODELO DE TOMA DE DECISIONES VOCACIONALES DEL SAAV

Expresaremos la cuestión como la siguiente hipótesis nula:

“Los resultados empíricos que reflejan la estimación del peso que asignan a las fases (valores observados) respecto a la Toma de Decisiones Vocacionales, no se distribuyen aleatoriamente (valores teóricos).”

Estadísticamente, se pone a prueba a través de χ^2 , (con 5 grados de libertad) para los resultados empíricos obtenidos en cada una de las muestras de la que se tienen datos. Los resultados en valores de χ^2 , componen las tablas siguientes:

FASE <u>Valores de Medianas</u>	MTDV SAAV	MUESTRA Global	Muestra Orientador	Muestra E III Ciclo	Muestra Est Licen	Ji Cuadrad
I) Desarrollo	40	20	20	20	20	.6652
II) Cognición	20	10	10	10	10	.0980
III) Motivaciones	10	20	20	20	20	1.7042
IV) Indecisión	10	10	10	15	10	.4276
V) Capacidades	10	15	20	15	10	.1061
VI) Cultura/Conocimiento	10	10	10	10	10	1.9255
* OTRAS	0	15	10	10	20	T : 4.9296

Tabla 4.5 Promedios de pesos asignados a las fases que intervienen en la TDV.

FASE: <u>Valores de Medias</u>	MTDV SAAV	MUESTRA Global	Muestra Orientador	Muestra E III Ciclo	Muestra Est Lice	Ji Cuadrad
I) Desarrollo	40	20	18	19	24	.1061
II) Cognición	20	14	14	14	14	.0980
III) Motivaciones	10	21	21	22	22	1.7042
IV) Indecisión	10	14	14	16	14	.4276
V) Capacidades	10	18	11	16	16	.6652
VI) Cultura/Conocimiento	10	11	11	10	10	1.3082
* OTRAS	0	2	11	3	0	T: 4.3094

Tabla 4.6 Medianas de pesos asignados a las fases que intervienen en la TDV

	Ji Cuadrado Muestra GLOBAL	Ji Cuadrado Profesionales	Ji Cuadrado E III Ciclo	Ji Cuadrado E Licenciatur
I) Desarrollo	.6652	.1061	.3257	3.2231
II) Cognición	.0980	.0980	.4276	.4276
III) Motivaciones	1.7042	1.7042	2.4037	1.7042
IV) Indecisión	.4276	.4276	.0269	.4276
V) Capacidades	.1061	.6652	.0269	.0269
VI) Cultura/Conocimiento	1.9255	1.3082	1.9285	1.9285
TOTALES	4.9296	4.3094	5,1124	7.7379

Tabla 4.7: Valores de χ^2 en las diferentes muestras.

Los resultados en valores de χ^2 , componen la tabla siguiente II.4.8

MUESTRAS	Valores de χ^2
Muestra Global	4,93
Orientadores profesionales	4,31
Estudiantes 3er. ciclo	5,11
Estudiantes Licenciatura	7,75

Tabla 4.8. Valores de χ^2 en las distribuciones de los datos de las tablas anteriores en las muestras estudiadas (Valores de χ^2 al 0.05 = 11,07 y 0.01 de confianza = 15,09).

Los resultados, señalan que la *Hipótesis nula no se confirma*: las respuestas que dan los sujetos en las distintas muestras, *son las que podrían esperarse si respondieran aleatoriamente*.

Esto quiere decir que, la estimación que hacen los sujetos de la importancia que dan a las diferentes fases de la conducta vocacional, *no tienen detrás ninguna teoría o idea* que explique la asignación diferencial de valores para cada fase.

Repárese, que incluso el menor valor de χ^2 , se da en la muestra de *Orientadores Profesionales* (4,31) mientras que el mayor valor se registra en los estudiantes de licenciatura de *Psicología y Pedagogía* (7,75); *en todo caso, valores muy alejados para poder rechazar la hipótesis nula*.

Es preocupante que sean precisamente los Orientadores los que menor valor de χ^2 obtienen y es algo esperanzador, que sean los Estudiantes de Psicología, los que apuntan mayores valores en χ^2 , pues indican que se alejan de una distribución aleatoria o de simple azar (aunque tampoco alcance ni siquiera una significación del 0,10). *En conclusión, los sujetos asignan valores de forma aleatoria a las diferentes Fases de exploración de la conducta vocacional y, por ello, no hay detrás ninguna referente estable que afecte a la concepción que tienen de la Toma de Decisiones Vocacionales.*

CONCLUSIONES

Los resultados señalan que las respuestas son inconsistentes con ningún modelo o ejemplar que otorgara diferentes pesos a las fases analizadas en las diferentes muestras: *la única ley que rige es la aleatoriedad*. Lamentablemente, lo que en su día Rivas (1983) documentó como “falacias de la orientación”, se mantiene, a pesar de los esfuerzos y resultados claros de la investigación. Estudios recientes (Descals 1999), indican que continua la tendencia de *primar creencias que hacen descansar en las capacidades y las motivaciones el proceso de toma de decisiones*. En realidad, *ajustándonos a los resultados obtenidos en este estudio, no hay que hablar de falacias ni de ideas previas, sino de creencias más o menos compartidas, sin otra justificación que ellas mismas, es decir, la propia creencia.*

Una interpretación de todos los resultados analizados, señala una decantación por destacar el predominio de la Fase III: *Motivaciones* y la Fase V: *Capacidades* que ocupan los primeros rangos y valores. Se hace responsable a las motivaciones (si bien creemos que se interpretan también como expectativas) y a las capacidades como limitaciones o exigencias de aptitud, para seguir una u otras opciones vocacionales. En otro bloque cercano aparece la Fase I: *Desarrollo vocacional*, que se manifiesta a través de los intereses y preferencias profesionales. A distancia, se sitúa la fase II: *Cognición*, (previsiblemente menos conocida por los sujetos) y, en último lugar, la fase VI: *Cultura y conocimientos*.

Mención especial merece el hecho que los resultados se mantengan con muy pocas diferencias (aunque varíen en rango) entre las muestras y, tanto el colectivo de profesionales que tienen experiencia acreditada, como los que no la tienen, mantienen las mismas ideas previas sobre la toma de decisiones en el asesoramiento vocacional. Las ideas sobre toma de decisiones vocacionales, parecen estar muy instaladas en forma de creencias que la práctica, al parecer, *no modifica*. Si añadimos la falta de preparación específica para el asesoramiento vocacional de los orientadores, la cuestión es sencillamente *muy preocupante*. Indagando en la submuestra de orientadores que tienen como titulación “Otras”, las respuestas *acentúan aún más las diferencias* en la incidencia de la Fase V: *Capacidades* y la Fase III: *Motivaciones*. En los estudiantes de licenciatura, por efecto quizás de una más reciente formación psicológica, destacan el papel de la Fase I: *Desarrollo vocacional*, pero no desvirtúa la situación de *mantener también ideas previas clásicas o acuñadas como verdaderas* desde su experiencia personal. También es esperable que la Fase IV: *Indecisión*, sea interpretada como situación de limitación personal y tenga un papel en la toma de decisiones, presumiblemente entendida, como *condicionante individual*, responsabilidad de propio sujeto y, no el papel que la literatura de Psicología Vocacional sobre Indecisión pone de manifiesto.

ESTUDIO 5

APORTACIONES AL ASESORAMIENTO VOCACIONAL

OBJETIVO DEL ESTUDIO:

Revisión de las propuestas de mejora en la instrumentación, materiales, etc oportunas incluyendo, el modelo de toma de decisiones vocacionales, en la versión actual SAAV, para el asesoramiento vocacional.

DATOS EMPLEADOS PARA EL ESTUDIO

ANEXO 5: CUADERNO DE AUTOAYUDA SAV-98
EJEMPLO DE RESULTADOS EN EL MODELO DE TOMA
DE DECISIONES EN SAVI-2000

EL CD CONTIENE:

DEMO SAVI-2000

INTRODUCCIÓN

Desde el principio, la idea subyacente a los trabajos que durante años ha impulsado la línea de investigación en la que se inscribe esta tesis, era pasar de la autoayuda al asesoramiento vocacional, como parte de un proceso instruccional que el estudiante realiza con materiales diseñados ex profeso.

Hasta ahora, incluido lo realizado con los materiales de la versión SAV-R (96) que hemos manejado en esta tesis, el asesoramiento “se desprendía” del trabajo y los resultados que el sistema, paulatinamente, va facilitando en forma de evaluaciones de cada una de las fases exploradas. Como hemos visto, esta tesis ha avanzado en la toma de decisiones mediante la integración de esa información puntual, con la propuesta del MTDV.

Ese objetivo principal se ha conseguido, sin embargo, no es suficiente o no podemos quedarnos en este planteamiento finalista y dar por bueno, “que los materiales del SAV-R pueden quedarse como están” y cumplen satisfactoriamente la finalidad de asesoramiento como proceso de autoayuda.

La experiencia acumulada, nos permitió tener en cuenta una serie de ideas tendentes a mejorar los materiales en muchos aspectos, que no debemos simplificar, calificándolos de “formales”. Se mantiene por válida, la estructura y contenidos de la exploración de la conducta vocacional; modificándose, en parte, la manera de presentar la información, la forma de registrar las respuestas, la forma de corregir, calcular indicadores, para llegar finalmente a utilizar el Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales.

LOS SISTEMAS SAAV

Desde la aplicación experimental del SAV-R 1996, han transcurrido ocho años y, desde muy pronto, se pudo ir explotando parte de los datos y obteniendo resultados parciales que se discutieron y trataron en el equipo de investigación, con la mira puesta en producir un nuevo sistema, *esta vez sí*, de asesoramiento vocacional. Convencidos de la utilidad de este planteamiento, analizamos y probamos en pequeños estudios piloto con alumnos de educación secundaria, las innovaciones que recogían las recomendaciones que ahora, de manera comparativa y a modo de recapitulación, describiremos someramente. Las recomendaciones que se han tenido en cuenta para la innovación y rediseño de lo que a partir ahora referiremos como: **Sistemas de Autoayuda y Asesoramiento Vocacional (SAAV)**, figuran en el cuadro 5.1. siguiente, que refiere la procedencia respecto a la instrumentación que supuso en su día el SAV-R.

Hoy día y desde 1998, los SAAV, cuenta con tres formatos:

- Lápiz y papel: **Sistema de Autoayuda y Asesoramiento Vocacional Renovado (SAAV-R)**. Rivas, Rocabert y López.(1998, 2003) con materiales para el estudiante y para el profesional

- Ordenador: Sistema de Autoayuda y Asesoramiento Vocacional Informático (SAVI-2000) Rivas, Rocabert y López.(1998, 2003) para ordenador personal, permitiendo un trabajo absolutamente autónomo. La elaboración y puesta a punto del sistema ocupó unos tres años de trabajo conjunto, con informáticos Miguel. A Valero y la diseñadora informática M^o José Tormos.
- Ordenador, lápiz y papel, lenguaje Braille. Sistema de Autoayuda y Asesoramiento Vocacional para Ciegos (SAVI-C), (Rivas, Pérez y Ávila, 2001) para discapacitados visuales totales, (reduce la exploración a las fases Desarrollo, Cognición y Motivaciones e incluye el MTDV).

Esas realizaciones tienen siempre como material base, la instrumentación del SAV-R (96). El rediseño y nuevas elaboraciones que generan el formato definitivo SAAV-R, que provee la estructura, instrumentación y base de datos para la toma de decisiones que dan lugar a SAVI-2000 y SAVI-C. El cuadro 5.1.compara las relaciones de instrumentación entre el original SAV-R (96) y las versiones posteriores y actuales.

	Sistema de Autoayuda Vocacional Renovado: SAV-R (96)	Sistema de Autoayuda y Asesoramiento Vocacional (1998)
Componentes. FASES	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Mi Situación Vocacional</i> 	I Desarrollo vocacional <ul style="list-style-type: none"> • CIV • PV
	I Desarrollo vocacional <ul style="list-style-type: none"> • CIV • PV 	II Cognición <ul style="list-style-type: none"> • RV
	II Cognición <ul style="list-style-type: none"> • RV 	III Motivaciones <ul style="list-style-type: none"> • REX
	IV Indecisión <ul style="list-style-type: none"> • IVC 	IV Indecisión <ul style="list-style-type: none"> • IVC
	V Capacidades <ul style="list-style-type: none"> • Capacidades Básicas Estudio 	V Capacidades <ul style="list-style-type: none"> • Capacidades Básicas Estudio
	VI Cultura y Conocimientos	VI Cultura y Conocimientos
		VII TOMA DE DECISIONES
		<ul style="list-style-type: none"> • <i>Plan vocacional</i>

Cuadro 5.1. Comparación sistemas SV-R (1996) y SAAV (1998, 2003).

La incorporación diferencial es la fase VII, Toma de decisiones, que contiene el germen del que a partir de esta tesis, se traducirá en el **Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales (MTDV)**, que se incorporará en nuevas ediciones.

Los contenidos instrumentales de exploración e interpretación descansan en la unidad de trabajo que es la fase. Las fases no todas intervendrán en la toma de decisiones, pero su utilidad para el asesoramiento general es reconocida por los usuarios. Los resultados se expresan como *Situación Vocacional*, que estos sistemas esbozan una manera de integrar y que, a partir del MTDV, requieren adaptaciones.

INNOVACIONES

La estructuración de toda información se guía por los principios instruccionales de potenciar el aprendizaje significativo, base del asesoramiento. Para ello:

- Los textos escritos se adaptan a la comprensión del estudiante en cada fase.
- La estructuración del trabajo individual es independiente en cada instrumento, con guías que ejemplifican la corrección, casos de interpretación etc.
- La corrección y obtención de resultados es fase a fase. Y se exige que el propio estudiante escriba su propia interpretación.
- La situación vocacional y su interpretación es la base del proceso de asesoramiento que realiza el propio estudiante con la información que tiene de sí mismo y su contraste con los patrones del Grupo Dominante.
- La toma de decisiones se postula integrada, aunque no se disponía del MTDV, actualmente, probado en esta tesis doctoral
- De la decisión, se pasa a realizar el ***Plan Vocacional***, que reúne la información académica o de otro tipo que requiere ser tomada en cuenta.

La introducción del ordenador en los sistemas que dan lugar a SAVI-2000, que permite:

- Presentaciones de pantallas específicas para cada sesión de trabajo, con diseños multicolor, diseño hipertexto y manejo de hipermedia (desplegables, video, audio) y corrección automática instantánea.
- La información que contiene el sistema está diseñada en forma de retícula, de manera que en todo momento, cualquier registro puede actualizarse y visualizarse en la pantalla.
- La interactividad es continua, con leyendas de refuerzo, controles de eficacia etc.
- Asegura la privacidad absoluta de la identificación del estudiante que lo complementa
- El profesional dispone de una clave, mediante la cual, con el permiso expreso del estudiante, puede analizar el caso como N=1 y prestar la asistencia que el problema requiera.

En el ANEXO 5, se muestra un ejemplo de dos casos, que cumplimentaron la fase de Toma de decisiones, todavía con el esbozo de lo que sería el MTDV y se incluye en el CD, una DEMO-SAVI, que permite una visión general del programa.

Así mismo, una cumplida justificación de lo que supone la tecnología informática en el asesoramiento, puede verse en Rivas y Tormo, (2003).

IMPLICACIONES PARA LA PRÁCTICA DEL ASESORAMIENTO

En mi actividad profesional, he tenido la posibilidad de vincular los sistemas de autoayuda a mi trabajo en el Departamento de Orientación de un instituto de educación secundaria. Allí, se han probado las innovaciones de los materiales, formas de enfrentar el asesoramiento individual y planteamientos de acción grupal que, desde el punto de vista de la información vocacional, trasciende las posibilidades de estos recursos.

Sería prolijo el detalle de esas actividades y remito a la publicación “El asesoramiento vocacional en la practica psicopedagógica” López (2003) En esa aportación, el eje de la intervención descansa en las actividades que la Escuela propicia, la relación con la familia, la integración en al ambiente sociolaboral etc. . Todo ello, para facilitar una relación de ayuda cuya meta es lograr que el estudiante tome decisiones de manera responsable y madura.

CONCLUSIONES

Los Estudios que hemos presentado en la parte experimental, detallan las conclusiones que se han ido obteniendo de los objetivos e hipótesis correspondientes. Procede, como cierre, ofrecer una interpretación global de los mismos, señalando las aportaciones que este trabajo de investigación puede incorporar al Asesoramiento Vocacional.

El encuadre teórico, el *enfoque* Conductual-Cognitivo, punto de partida y justificación de la instrumentación (SAV-R) empleada en el asesoramiento vocacional, a la luz de los resultados que inciden en la toma de decisiones vocacionales, obliga a una *revisión o, al menos, una reordenación en los conceptos* que le dan nombre. Una propuesta, todavía por madurar, sería *enfoque* **Cognitivo-Comportamental** del asesoramiento.

En efecto, se comprueba que son los indicadores, esencialmente, **cognitivos**, los *constructos vocacionales* a través de la Rejilla Vocacional, los que figuran como variables muy importantes en la toma de decisiones, superando el influjo de variables que se apoyan en las realizaciones externas de la conducta vocacional. Entre éstas últimas, se comprueba el escaso papel que juegan las realizaciones escolares, preferencias escolares evaluadas como indicadores de las **motivaciones**, y vuelve a constatar, una vez más, el escaso poder diferencial que juegan las **aptitudes** o capacidades básicas para el estudio.

Queda constancia del papel que juegan los indicadores del **Desarrollo vocacional**, aspecto integrado en el enfoque de partida y que no interfiere en la propuesta de red denominación. En efecto, acotar como **problema vocacional** las seis profesiones con las que trabaja el sujeto en el PV, implica tener en cuenta el resultado de procesos cognitivos mentales, que se traducen en términos de *preferir* una profesión (etiqueta) sobre las cinco restantes, siguiendo una metodología de comparación binaria que objetiva la resultante: la preferencia vocacional. Y ese resultado, **Intensidad** (Suma de índices de PV) es un indicador más potente que los intereses inventariados (CIV) que han servido de punto de partida. Señalar que es el sujeto con sus propios criterios, seguramente cambiantes y poco compatibles, quien en cada comparación sintetiza, probablemente, juicios multidimensionales. Lo interesante de la comparación tan subjetiva es que permite al final, tener como referencia la que, seguramente, mejor conjunta sus ideas-aspiraciones-conocimientos-autoeficacia implícita- etc

En el mismo ámbito del **Desarrollo**, la *combinación* de los *intereses inventariados y los expresados*, en el indicador **Concordancia**, juega un importante papel y se sitúa al mismo nivel de eficacia en la toma de decisiones que el señalado, anteriormente, para cognición.

En la elaboración del **Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales (MTDV)**, se tuvo cuidado especial en contar con los resultados obtenidos en la línea de investigación de la que parte este modelo. Y punto esencial ha sido, delimitar los indicadores en base a resultados previos y punto crucial: los **Patrones vocacionales** de los nueve grupos vocacionales. Es *desde* ellos, cuando se produce en cada fase la *evaluación*, que se trata como **Situación Vocacional** de la misma respecto al **Grupo Vocacional “X”**. Este hecho señala la dirección que hemos seguido en la propuesta de

un modelo de decisión: *se refiere a un Grupo Vocacional concreto*. Este planteamiento tiene las siguientes implicaciones:

- El modelo *integra los resultados de evaluaciones parciales* que el estudiante ha ido obteniendo en las fases del SAV-R, en forma de *Situaciones Vocacionales* respecto al Grupo Dominante, que actúan como indicadores o variables del MTDV.
- El Modelo de Toma de Decisiones Vocacionales (MTDV), no es un constructo psicológico más a añadir a la lista de contenidos del asesoramiento. Es una herramienta u **operador decisor**, cuyo contenido psicológico, es el que registra y proveen los indicadores vocacionales que lo componen. El interés de este operador o aportación principal es la de **servir para** la toma de decisiones, *sintetizando toda información relevante que se ha producido, controladamente*, en el proceso de asesoramiento.
- El modelo operacionaliza las relaciones entre indicadores y produce una *puntuación* MTDV. En principio en el SAV-R, respecto al **Grupo dominante**. Pero no excluye otras posibilidades. Así en el SAVI-2000, por la prestación de cálculo simultáneo que supone el ordenador y la privacidad de los datos (sólo accesibles al Orientador), se pueden obtener valores de **MTDV_I**, **MTDV_{II}**, **MTDV_{IX}**, para cada uno de los nueve Grupos Vocacionales. Esa información la puede manejar el Asesor y, en cada caso, puede ser de ayuda para el asesoramiento final.
- El MTDV, excluye la **Indecisión vocacional** que, según los datos, apunta ser una variable de carácter individual, más ligada, posiblemente, a la personalidad que a la conducta vocacional relaciona con el asesoramiento.
- El comportamiento estadístico del MTDV, globalmente, ha sido satisfactorio en relación a las hipótesis planteadas. Queda confirmada la validez de este operador generalizado para todos los Grupos Vocacionales. En apretada síntesis, los indicadores vocacionales repiten sus aportaciones de manera similar en todos los Grupos Vocacionales. Las diferencias, cuando las hay, son constantes. La capacidad discriminante de MTDV, es alta: mucho mejor cuando se desvincula de los contenidos concretos de los Grupos Vocacionales.

Como señalamos en la introducción de la parte experimental, el hecho de trabajar con sujetos de asesoramiento vocacional, impone serias restricciones a la generalización de resultados. Nosotros así lo asumimos. Y lo mismo sucede en otras ramas de la Psicología que trabajan con sujetos individuales y se plantean cada caso como N=1. Nuestra línea de investigación tiene una mayor capacidad generalizadora y, en la medida que aumentamos el número de aplicaciones, réplicas y aportaciones de casos, es una forma de contribuir al conocimiento, en este ámbito tan escaso de recursos.

Las ideas o mejor, creencias, que mantienen los Orientadores y los estudiantes de cursos avanzados de Psicología sobre la participación de la toma de decisiones en el asesoramiento, es por desgracia un reflejo de las ideas que el “ambiente sociocultural” propugna, sin ningún control ni rigor. Lo preocupante es que se conviertan en ideas implícitas y desde las que, seguramente, aborden el asesoramiento de los estudiantes. En este punto, tienen gran responsabilidad los programas y actividades de actualización

profesional que las administraciones públicas, los colegios profesionales u otras instituciones deben propiciar.

Como punto último de reflexión podría cerrar diciendo, que el asesoramiento vocacional en nuestro país, es casi una actividad suplantada y oscurecida por otros planteamientos que acuden a generalizaciones sin base científica para referirse, genéricamente, a ese complejo proceso de ayuda. Ciertamente que, desde hace unos años, la Escuela cuenta con los Departamentos de Orientación, una de cuyas tareas es el asesoramiento vocacional de los estudiantes. Sin embargo, los profesionales, ante el cúmulo de funciones y la falta de medios, llegan a expresar “que esto que proponemos sobre el asesoramiento, es un lujo que no pueden permitirse”. Lo entendemos, pero no compartimos esa sentencia.

- Por un lado, porque la existencia de sistemas de autoayuda vocacional son una ayuda eficaz también para los profesionales, a condición de que reciban o tengan la formación necesaria para asumir esas innovaciones. En ese sentido, el MTDV, allana las dificultades y sitúa la responsabilidad en el propio estudiante.
- Y por otro, la experiencia de años en esta línea de trabajo y, en concreto, en el estudio de seguimiento, me permitió recibir refuerzos que, sinceramente, no esperaba. En entrevistas personales o por teléfono, captaba como la ayuda que pudo suponer el asesoramiento realizado hace años con el estudiante, había tenido un efecto, al menos, de reconocimiento de que alguien se ocupó, profesionalmente, de su situación y le ayudó, cuando lo necesitaba, en su proceso de toma de decisiones vocacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abelson, R.P. (1985). Decision making and decision theory. En Lindzey y Aronson (1985). *The handbook of Social Psychology*. New York: Random House.
- Adame, T. (2000). *Orientación y Psicología vocacional en España: revisión y estado de la cuestión (1970-1999)*. Tesis Doctoral. Universidad de las Islas Baleares.
- Alcantud, F (1997). *Universidad y diversidad*. Valencia, HORIZON, Universidad de Valencia.
- Álvaro, M. y col. (1990). *Hacia un modelo causal del rendimiento académico*. Madrid: CIDE.
- Ardit, I. (1988). *Factores de la conducta vocacional en la toma de decisiones para los estudios universitarios: Contraste empírico de dos situaciones vocacionales diferenciales*. Tesis Doctoral. Facultad de Psicología. Universidad de Valencia.
- Ardit, I. y Rivas, F. (1990). *La toma de decisiones vocacionales*. Valencia. Consellería de Cultura, Educación y Ciencia.
- Ashby, J.D.; Wall, H.W. y Osipow, S.H. (1966). Vocational certainty and indecision in college freshmen. *Personnel and Guidance Journal*, 44, 1037-1041.
- Baird, L.L. (1984). Predicting predictability: the influence of student and institutional characteristics on the prediction of grades. *Research in Higher Education*, 21, 3, 261-279.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioural change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: a social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1987). *Pensamiento y acción*. Barcelona, Martínez Roca.
- Bandura, A. (1989). Perceived self-efficacy in the exercise of personal agency. *Revista Española de Pedagogía*, 187, 397-424.
- Bandura, A. (1999). *Auto-Eficacia: Cómo afrontamos los cambios de la Sociedad actual*. Bilbao, Desclee de Brouwer, SA.
- Beck, C. E. (1973). *Orientación educacional. Sus fundamentos filosóficos*. (N. A. Míguez, Trad.). Buenos Aires, El Ateneo. (Original publicado en inglés, 1963)
- Betz, N.E. y Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Vocational Behaviour*, 23, 329-345.
- Blustein, D.L. (1994). Toward the reinvigoration of the vocational realm of counselling psychology. *The Counselling Psychologist*, 20:4. 712-723.
- Brown, D. y Crace, R.K. (1996). Values in life role choices and outcomes: A conceptual model. *The Career Development Quarterly*, 44, 211-223.
- Brown y col. (2002) *Career choice and Development*; New York; Jossey-Bass
- Carretero, M. (1985). El desarrollo cognitivo en la adolescencia y la juventud: las operaciones formales. En M. Carretero; J. Palacios y A. Marchesi (eds), *Psicología Evolutiva. Adolescencia, madurez y senectud*, 37-94. Madrid. Alianza.
- Case, R. (1984). *Intellectual development: A systematic reinterpretation*. Academic Press. Nueva York.
- Castaño, C. (1983). *Psicología y orientación vocacional. Un enfoque interactivo*. Madrid, Marova.
- Castaño, C. (1995). Personalidad y cognición. (Capítulo 8). En F.Rivas (Ed). *Manual de asesoramiento y conducta vocacional*, Madrid, Síntesis.
- Carabaña, J. (1987). Origen social, inteligencia y rendimiento académico al final de la EGB. En C. Lerena (ed.). *Educación y Sociología en España*. Madrid: Akal, 262-290.
- Carroll, J. B. (1976). Psychometric tests as cognitive tasks: A new "structure of intellect". En L. B. Resnick (ed.), *The nature of intelligence*. Hillsdale, N. J.: Erlbaum.
- Carroll, J.M. (1987) (Ed): *Interfacing thought: Cognitive aspects of human computer interaction*. Cambridge, M.A., Bradford Press.
- Champagne, A.B.; Kloppe, L.E. y Gunstone, R.F. (1982). Cognitive research and the design of science instruction. *Educational Psychologist*, 37, 31-53.
- Chandler, M.J. (1975). Relativism and the problem of epistemological loneliness. *Human Development*, 18, 171-180.
- Chorro, J. L. (1979). *Aptitudes mentales y rendimiento universitario*. XII Reunión Anual de la S. E. P. Trabajos de la Universidad de Valencia. Publicación de la S. E. P., 185-192.
- Corominas, E. (1989). *Autoexploració i maduresa vocacional en la presa de decisions dels alumnes de BUP*. Tesis Doctoral. Universidad de Barcelona.
- Crites, J. O. (1965). Measurement of vocational maturity in adolescence. Attitude test of Vocational Development Inventory. *Psychological Monograph*, 72-595.
- Crites, J. O. (1977). Career counseling; A review of major approaches. En Peters y Hanse (Ed.), *Vocational guidance and career development*. New York, McMillan.
- Crites, J. O. (1981). *Career counseling: Models, methods and materials*. New York, Mac Grow Hill.

- Davis, G.A. (1973). *Psychology of problem solving: theory and practice*. Basic Books. Nueva York.
- Delval, J. A. (1990). El conocimiento social. En J.A. García y P Lacasa (Eds.). *Psicología Evolutiva*, capítulo 26. Vol 2. Madrid, UNED.
- Descals, A.(1998): *Indicadores diferenciales de Madurez Cognitivo-Aptitudinal en la Conducta Vocacional*. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. Universidad de Valencia.
- Descals, A. (2000). *Capacidades y asesoramiento vocacional*. Tesis Doctoral. Facultad de Psicología. Universidad de Valencia.
- Descals, A. (2003). Capacidades intelectuales. En F. Rivas (Ed) *Asesoramiento vocacional: teoría, práctica e instrumentación*. Capítulo 10.Barcelona. Ariel.
- Descals, A. (2004): Caracterización de los grupos vocacionales en función de conductas de planificación y búsqueda de especialización profesional. Comunicación presentada al *IV Congreso Internacional de Psicología y Educación: Calidad Educativa*. Almería.
- Díaz, J.V. (1993). Valor predictivo de los tests de inteligencia y aptitudes diferenciales en el rendimiento académico (Parte III). *Psicológica*, 14,, 219-227.
- Dixon, D. y Glover, J. (1984). *Counseling: A problem-solving approach*. New York, Willey Sons.
- Dolz, I. (1998). *Dominio Verbal en Asesoramiento Vocacional*. Tesis de Licenciatura. Valencia: Universidad de Valencia.
- Dumora, B. (1990). La dynamique vocationnelle chez l'adolescent de college: contiuité et rupture. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 19, 111-127.
- Dumora, B. (1999). *Les intentions d'orientation: aspects développements et psychosociaux*. Bordeaux, Université de Bordeaux II (document multigraphié)
- Dysinger, W.S. (1950). Maturation and vocational guidance. *Occupations*, 28.
- Edwards, W. (1954). The theory of decision making. *Psychology Bulletin*. 51: 380-417
- Ellison, M. L. y Edgerton, H. A. (1941). The Thurstone Primary Mental Abilities Tests and college marks. *Educational and Psychological Measurement*, 1, 399-406.
- Elkind, D. (1984). Egocentrism in adolescence. *Child Development*, 38, 1025-1034.
- Elzo, J. y col.. (1999). *Jóvenes Españoles 99*. Madrid, Fundación Santa María.
- Erikson, E. (1964). *Insight and responsibility*, Norton, New York.
- Fitzgerald, L.F. y Rounds, J.B. (1989). Vocational Behavior, 1988: A critical analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 105-163.
- Forner, Y. (1999). *L'Épreuve de Décision Vocationnelle*. París: E.A.P.
- Fuqua, D.R. y Hartman, B.W. (1983). Differential diagnosis and treatment of career indecision. *Personnel and Guidance Journal*, 62, 27-29.
- Flavell, J. H. (1993): *El desarrollo cognitivo*, Visor Aprendizaje, Madrid.
- Fletcher, F.M. (1966). Concepts, curiosity and careers. *Journal of Counseling Psychology*, 13, 131-138.
- French, J. W. (1963). The relation ship of problem-solving styles to the factor compisite of test. *Educational Psychology Measurement*.
- Frost, R.O. y Shows, D.L. (1993). The nature and measurement of compulsive indecisiveness. *Behaviour Research and Therapy*, vol.31.p. 683-692
- Fryer, D. (1931). *The Measurement of interest in relation to human adjustmen*. M Holt., New York.
- García, J. M. (1988). *Estudio y seguimiento de una población: Acceso de mayores de veinticinco años*. Tesis de Licenciatura. Valencia: Universidad de Valencia.
- García, M. y Ariño, A. (2001). *Postmodernidad y autonomía. Los valores de los valencianos 2001*. Tirant lo Blanch, Tirant lo Blanch.
- García Madruga, J. (1984). Procesos de error en el razonamiento silogístico: Doble procedimiento y estrategia de verificación, En M. Carretero y J.A. García Madruga (Ed). *Lecturas de Psicología del Pensamiento*. Madrid. Alianza.
- García Madruga, J. y Lacasa, P. (1990). *Psicología Evolutiva II*. Madrid: UNED
- García Roca, J. (1994). *Solidaridad y Voluntariado*. Santander: Sal Terrae.
- Garzon, A. y Garces, J. (1989). Hacia una conceptualización del valor. En A, Rodríguez, y J, Seoane (Eds.). *Creencias, Actitudes y Valores*. Alhambra Universidad, Madrid.
- Gati, I.; Shenhav, M., y Givon, M. (1993).Processes involved in career preferences and compromises. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 53-64.
- Gati, I.; Krausz, M. y Osipow, S.H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision-making. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510-526.
- Gelatt, H.B. (1962). Decision-making: a conceptual frame of reference for conseling. *Journal of Counseling Psychology*, 9, 240-45. Copyright 1962 by the American Psychological Association.
- Gelatt, H. B. (1989). Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 36, 252-256.

- Germeijs, V., y De Boeck, P. (2003). Career indecision: three factors from decisions theory. *Journal of Vocational Behaviour*, 62, 11-25.
- Gil Beltrán, J.M. (1989). *La información vocacional en el proceso de asesoramiento. Propuesta de intervención en secundaria*. Tesis doctoral. Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación. Universidad de Valencia.
- Gil Beltrán, J. M. y Adame, T (2003). Evolución y caracterización de la Psicología Vocacional y el Asesoramiento en España. En F. Rivas (Ed): *Asesoramiento vocacional: teoría, práctica e instrumentación*. Capítulo 7. Barcelona. Ariel.
- Gimeno, M.J. (2003). *Análisis de la Problemática Vocacional y de los Biodatos ante la Toma de Decisiones*. Tesis Doctoral. Facultad de Psicología. Universidad de Valencia. Valencia.
- Gimeno, M.J., Rocabert, E, y López, M.L. (1996). Mi situación Vocacional. En F. Rivas; E. Rocabert y M.L. López: *Sistemas de Asesoramiento Vocacional Renovado*. Valencia. Universidad de Valencia
- Ginzberg, E. (1985). Career Development. En Brown y Brooks (Eds.). *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*. San Francisco, Jossey Bass. Pp. 169-191.
- Gómez, B. (1992). *Indecisión vocacional compleja. Constructo psicológico de la conducta vocacional en estudiantes de secundaria*. Tesis Doctoral. Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación. Universidad de Valencia.
- Gómez, B. (1995). Indecisión Vocacional. En F. Rivas (Ed). *Manual de asesoramiento y orientación vocacional*, capítulo 11. Madrid. Síntesis.
- González, A. (1999). Relaciones sociales y espacios vivenciales. En J. Elzo y col. (Eds.). *Jóvenes Españoles 99*. Capítulo 4, Pág. 183 –260, Madrid, SM, Fundación Santamaría.
- Gordillo, M. V. (1988). *Manual de orientación educativa*. Madrid. Alianza.
- Gordillo, M. V. (1995). La relación de ayuda en la conducta vocacional. En F. Rivas (Ed.) *Manual de asesoramiento y orientación vocacional*, pág. 117-139. Madrid, Síntesis.
- Guichard, J. y Huteau, M. (2001). *Psychologie de l’Orientation*. Paris, Dunod.
- Gysberr, Heppner y Johnston (2003). *Career Counseling. Process, Issues and Techniques*; Boston, Allyn and Bacon.
- Harmon, L. W. (1996). A moving tanger: The widening gap between theory and practice. En M. L. Savickas y W. B. Walsh (Eds.). *Handbook of career counselling theory and practice*. Palo Alto, CA: Davies- Black.
- Harren, V. (1979). A model of career decision-making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 119-133.
- Harrington O’Shea (1982). *Career Decision Making System*. Available through American Guidance Service (AGS).
- Hesketh, B. (2000). Time Perspective in Career-Related Choices: Applications of Time-Discounting Principles. *Journal Vocational Behavior*, 57, 62-84.
- Hilton, T. (1962). Career decision making. *Journal Counseling Psychology*, 9,291-298.
- Holland, J.L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6, 35-45.
- Holland, J.L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*, Englewood Cliffs, N.J.:Prentice-Hall.
- Holland, J.L.; Daiger, D.C. y Powee, P.G. 1980). *My Vocational Situation*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Holland, J. L. (1985). *Manual for the Vocational Preference Inventory*. Odessa, Fl, Psychological Assessment Resources
- Hsu, C. (1970). A conceptual model of vocational decisión making. *Experimental Publication System*, 8, 270-276.
- Humphreys, P.; Svenson, O. y Vari, A. (1983). *Analysing and Aiding Decision Processes*. North-Holland Publ. Co. New Amsterdam.
- Huteau, M. (1982). Les mecanismes psychologiques de l’évolution des attitudes et des preferences vis-à-vis des activités professionnelles. *L’Orientation Scolaire et Professionnelle*, 11, 107-125.
- Huteau, M. (1992). Les projects des jeunes. Approche psychologique. En *ROPS. Le projet: un déficit nécessaire à une société sans project*. L’Harmattan, Paries, pp. 33-47.
- Ministerio de Asuntos Sociales (2001). *Informe Juventud en España 2000*. Madrid. Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Juventud.
- Inhelder, B. y Piaget,J. (1955). *De la logique de l’enfant à la logique de l’adolescent*. París: Press Universitaires de France (Trad. cast. De la lógica del niño a la lógica del adolescente. Barcelona: Piados, 1985)
- Iñiguez, N. (1999). *Desarrollo Vocacional a través del Sistema de Asesoramiento Vocacional Renovado (SAV-R)*: Tesis Licenciatura. Facultad de Psicología. Universidad de Valencia.

- Jepsen, D.A. y Dilley, J. (1974). Vocational decision making strategy types. *Vocational Guidance Quarterly*, 23, 17-23.
- Jornet, J. (1980). *Los tests psicométricos como indicadores cognitivos. Un estudio sobre estrategias de solución de problemas*. Tesis de Licenciatura. Valencia: Universidad de Valencia.
- Kahneman, D. (1994). New Challenges to the Rationality Assumption. *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 150 (1): 18-36.
- Kaldor, D.R., y Zytowski, D.G. (1969). A maximizing model of occupational decision- making. *Personnel and Guidance Journal*, 47:781-88.
- Katz, M. (1963). *Decisions and values: A rationale for secondary school guidance*. New York: College Entrance Examination Board.
- Katz, M (1974). *Career decision making: A computer-based system of interactive guidance and information (SIGI)* . Proceeding of 1973 Conference on Testing Problem: Measurement for Self-Understanding and Personal Development. Princeton, N.J. Educational Testing Service
- Kerlinger, F. N. (1973). *Foundations of Behavioral Research*. New York, Holt Rinehart (edic castellana Interamericana 1977)
- Kelly, G.A. (1955). *A Theory of Personality, The Psychology of Personal Constructs*, New York. Norton.
- Kitchner, (1983). Cognition, metacognition and epistemic cognition: A three level models of cognitive processing. *Human Development*, 4, 222-232.
- Kozielecki, J.(1981). *Psychological Decision Theory. Theory and Decision*. New York: Plenum Press.
- Krumbolt, J. (1976). A social learning theory of career selectgion. *The Counseling Psychologist*, 6 (1), 71.81.
- Krumboltz, J. (1979). A Social Learning Theory of Career Decision Making. En A.M. Mitchell, C.B. Jones y J.D. Krumboltz (Eds). *Social Learning and Career Decision Making*. The Carroll Press, Cranston, R.I.
- Krumboltz, D; Nichols, Ch. (1990). Integrating the social learning. Theory of career decision making. En Walsh y Osipow (Eds). *Career decision making*. Hillsdale, NJ. LEA, pp 159-192.
- Lent, R.; Brown, S. y Hackett, G (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and acedemic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavoir*, 45, 79-122.
- Lerner, R. y Foch, T..(1987). *Biological Phychological interactions in early adolescence*. New Jersey: LEA.
- Levy y Varela (2003). *Análisis multivariante para las Ciencias Sociales*. Madrid. Pearson. Educación.
- Lindley, D (1977). *Principios de la teoría de la decisión*. Barcelona. Vicen Un.
- Lofquist, L. H. y Dawis, R. V. (1991). *Essentials of person environment correspondence*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Lohman, D. F. (1988). *Dimensions of individual differences in spatial abilities*. Paper for NATO Advanced Study Institute in Cognition and Motivation, Athens.
- López, M.L. y Rivas, F. (2003). Toma de decisiones vocacionales. En F. Rivas. (Ed), *Asesoramiento vocacional: teoría, práctica e instrumentación*. Capítulo 14. Barcelona. Ariel.
- López, M.L. (2003). El asesoramiento vocacional en la práctica psicopedagógica. En F. Rivas. (Ed), *Asesoramiento vocacional: teoría, práctica e instrumentación*. Capítulo 16. Barcelona. Ariel.
- Lucas, S. (1999). *Programa de orientación para el desarrollo de la madurez vocacional en Educación Secundaria*. Tesis Doctoral, Facultad de Educación, Universidad de Valladolid.
- Lucas, S. y Carbonero, M. A. (2002). *Construyendo la Decisión Vocacional*. Valladolid. Servicio de Publicaciones, Universidad de Valladolid.
- Lucas, S. y Carbonero, M. A. (2003). Madurez Vocacional. En F. Rivas. (Ed), *Asesoramiento vocacional: teoría, práctica e instrumentación*. Capítulo 9. Barcelona. Ariel.
- Luce, R y Suppes, P. (1965). Preference, utility, and subjective probability. En *Handbook of Mathematical Psychology*, 249-410. New York: Wiley.
- Luzzo, D.A. (2000). *Career Counseling of College Students*. Washington DC, American Psychological Association
- Mahon, V. y Ummat, A. (1986). Aptitudes as related to academic achievement of engeneers. *Indian Journal of Psychometry and Education*, 18, 2, 45-50.
- Marcia, J.(1966). Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3,5, 551-558.
- Marcia, J.(1980). Identity in Adolescence. En J. Adelson (Ed). *Handbook of Adolescent . Psychology*. New York: Wiley.
- Marías. J (2003). *EPS*. El País, Abril.
- March, H.W.; Walter, R. y Debus, R. (1991). Subject.specific components of academic self-concept and self-efficacy. *Contemporary Educational Psychology*, 16.

- Marco, R. (1995). La tecnología informática en el asesoramiento vocacional. En F. Rivas. (ed), *Manual de Asesoramiento y orientación vocacional*. Capítulo 15. Madrid. Síntesis.
- Martínez, J.R. (1987). Los intereses vocacionales en la adolescencia. Cuestionario de Intereses Vocacionales: Preferencias e Influjos. Tesis Doctoral. Universidad de Valencia.
- Martínez Vicente, J. M. (2001). Estudio y adaptación del Self-Directed Search (SDS) y del Position Classification Inventory (PCI) a la población española. Tesis Doctoral. Universidad de Almería.
- Martínez, B. (1999). *Los valores del trabajo como indicadores de la conducta vocacional*. Trabajo técnico de investigación no publicado; Facultad de Psicología, Universidad (Estudi General) de Valencia.
- Martínez, B. (2004). Estructuración cognitiva del mundo vocacional en estudiantes universitarios. Comunicación presentada al IV Congreso Internacional de Psicología y Educación Calidad Educativa . Almería.
- McCrimmon, K.R. (1973). Managerial decision-making. Enn McGuire (Ed.). *Contemporary management: Issues and viewpoints*. Prentice Hall, Englewood Cliffs, Nueva Jersey.
- McCrimmon, K.R. y Taylor, R.N. (1983). Decision-making and problem solving. En M.D. Dunette (Ed). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, New York, Wiley.
- Meichenbaum, D. (1977). *Cognitive-behavioural modification: An integrative approach*, New York, Plenum.
- Mellers, B.A., Schwartz, A.M. y Cook, D.J. (1998). Judgment and Decision Making. *Annual Review of Psychology*.
- Miller, A. y Tiedman, D. (1985). Decisión making for the 70s: the cubing of the Tiedeman paradigm and its application in the career education. *Focus on Guidance*, 5, 1-15.
- Nurmi, J. (2001). *Navigating through adolescence: European Perspectives*. Routledge Falmer. New York.
- Osipow, S. (1968). *Theories of career development*. New York, Appleton. (Traducción española: *Teorías de la elección de carrera*, Trillas).
- Osipow, S.; Carney, C.; Winer, J., Yanico, B. y Koshier, M. (1976). *The Career Decision Scale*. Columbus, Ohio: Marathon Press.
- Payne, Bettman y Johnson (1992). *Behavioral decision research: a constructive processing perspective*.
- Palacios, J. (1987). Las ideas de los padres sobre sus hijos en la investigación evolutiva. *Infancia y Aprendizaje*, 39-40, 97-111.
- Pardo, A. y Olea, J. (1993). Desarrollo cognitivo-motivacional y rendimiento académico en segunda etapa de EGB y BUP. *Estudios de Psicología*, 49, 21-32.
- Parson, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston, Houghton Mifflin.
- Pascual, F. (2004). *Caracterización del desarrollo y la conducta vocacional en universitarios, Estudio de seguimiento*. Tesis en curso. Facultad de Psicología. Universidad de Valencia.
- Pelechano, V. (1972). Personalidad, motivación y rendimiento académico. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 114/115, 69-86.
- Pelechano, V. (1973) *Personalidad y parámetros*. Vicens Vives. Barcelona.
- Pelechano, V. (1975). *Psicología estimular y modulación*. Madrid, Marova.
- Pelechano, V. (1977). *Inteligencia, personalidad y motivación y rendimiento académico en BUP*. La Laguna: ICE.
- Pelechano, V. (1989). Determinantes del rendimiento escolar. *Análisis y Modificación de Conducta*, 15, número monográfico.
- Pérez, C. (2001). *Conducta y asesoramiento vocacional de estudiantes ciegos y deficientes visuales. Sistema de Autoayuda y Asesoramiento Vocacional para Ciegos, SAVI-C*. Tesis doctoral, Facultad de Psicología, Universidad (Estudi General) de Valencia.
- Perry, W. B. (1986). *Forms of intellectual and ethical development in the college years. A scheme*. New York: Holt, Rinehart y Winston.
- Peterson, G.W.; Sampson, J.P. y Reardon, R.C. (1991). *Career development and services: A cognitive approach*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Peterson, G.W.; Sampson, J.P.; Reardon, R.C. y Lent, J.G. (1996). Becoming career problem solvers and decision makers: A cognitive information processing approach. En D. Brown y L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd. Ed) (pp. 423-275). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Phillips, L.D. (1983). A theoretical perspective on heuristics and biases in probabilistic thinking. En P. Humphreys; O. Svenson, y A. Vari (1983). *Analysing and Aiding Decision Processes*. North-Holland Publ. Co. New Amsterdam.
- Pinillos, J. L. (1992). *Principios de Psicología*, Madrid, Alianza.
- Pitz, G. y Sachs, N. (1984). Judgment and decision. *Annual Review Psychology*, 35: 139-163
- Porras, R. (1981). *Diagnóstico psicológico del éxito o fracaso en los estudios universitarios por programación lineal*. Tesis Doctoral. Universidad de La Laguna.

- Pla, J. J.(1985). *Estudio psicométrico de una Batería de Aptitudes para el Asesoramiento Universitario. PAU-84*. Tesis de Licenciatura. Valencia. Universidad de Valencia.
- Pryor, R.G. (1981). Interests and Values as Preferences. *Australian Psychologist*, 16, 258-272.
- Rapoport, A. y Wallste, T. (1977). Individual decision making. *Annual Review of Psychology*, 23: 131-176.
- Revista del Colegio Oficial de Psicólogos (1989). *Monográfico*. Junio, número 39-40. Ed. Colegio Oficial de Psicólogos. Madrid.
- Rivas, F. (1973). *Los intereses vocacionales del universitario español: Perfiles Evolutivos*. Tesis Doctoral. Universidad de Valencia.
- Rivas, F. (1976). *Aptitudes y conocimientos básicos para el ingreso en la Universidad Politécnica de Valencia*. Madrid, MEC
- Rivas, F. (1981). La rejilla como técnica psicométrica de medida de la ejecución típica individual. *Análisis y Modificación de Conducta*, 7, 85, 171-246.
- Rivas, F. (1983). Falacias y realidades de la orientación hacia la Universidad. En *Orientación para la educación y el empleo*, ICE, Universidad de Valencia
- Rivas, F. (1984). Aproximación a una evaluación del consejo vocacional hacia los estudiantes universitarios. *Enseñanza*, 2, 183-204.
- Rivas, F. (1988). *Psicología Vocacional: Enfoques del Asesoramiento*. Madrid, Morata.
- Rivas, F. (1993). Asesoramiento e intervención vocacional. En J. Beltrán et. al. (eds). *Intervención Psicopedagógica*. Madrid, Pirámide, Pág. 418-429.
- Rivas, F. (1995). *Manual de asesoramiento y orientación vocacional*, Madrid, Síntesis.
- Rivas, F. (1998 a). *Manual del SAV-R y SAVI-2000. Sistemas de Autoayuda y Asesoramiento Vocacional*. Valencia, SAVED S.L.
- Rivas, F. (2003a). *Asesoramiento vocacional: teoría, práctica e instrumentación*. Barcelona. Ariel.
- Rivas, F. (2003b). *El proceso de Enseñanza/ Aprendizaje en la Situación Educativa*. 2ª.edición. Barcelona, Ariel.
- Rivas, F. (2004). Psicología Vocacional:Bases para un enfoque integrado del asesoramiento. Conferencia presentada al *IV Congreso Internacional de Psicología y Educación: Calidad Educativa* . Almería. Abril del 2004.
- Rivas, F. y Zaragoza, C. (1975). Modelo contrastado de predicción seguimiento con alumnos de primer semestre de Ingeniería superior de la Universidad Politécnica. *Revista de Psicología y Pedagogía Aplicadas*, VIII, 15, 129-142.
- Rivas, F y Ardit, I. (1985). Programa de Asesoramiento Universitario, PAU-84: Análisis y evaluación de una experiencia en la Universidad de Valencia. *Revista de Educación*, 277, 171-199.
- Rivas, F., Ardit, I. y Pla, J. J. (1986). La decisión vocacional ante los estudios universitarios: una opción de tres alternativas. *Revista de Evaluación Psicológica*, 2, 4, 19-38.
- Rivas, F y Martínez, J.R. (1987). Cuestionario de Intereses Vocacionales: Preferencias e Influjos. Comunicación al *II Congreso de Evaluación Psicológica*. Madrid.
- Rivas, F., Rocabert, E. y Ardit, I. (1988). *Estudios de Psicología Vocacional*. Valencia. Nau Llibres.
- Rivas, F. , Rocabert, E., Ardit, I., Martínez, J.R., Gil, J.M. y Rius, J.M. (1989). *Sistema de Autoayuda Vocacional*. Valencia. Consejería de Cultura, Educación y Ciencia.
- Rivas, F. y Ardit, I. (1990). *La Toma de Decisiones Vocacionales*. Consellería de Cultura, Educación y Ciencia. Valencia.
- Rivas, F.; Rocabert, E., Ardit, I.; Martínez, J.R.; Gil, J.M. y Rius, J.M. (1990). *Sistema de Asesoramiento Vocacional SAV-90*. Consellería de Cultura, Educación y Ciencia. Valencia.
- Rivas, F. y Dolz, I. (1996). Alfabetización Básica. En F. Rivas; E. Rocabert y M.L. López. *Sistemas de Asesoramiento Vocacional Renovado*. Valencia. Universidad de Valencia.
- Rivas, F. y A. Descals (1996). Aptitudes Básicas para el Estudio. En F. Rivas; E. Rocabert y M.L. López: *Sistemas de Asesoramiento Vocacional Renovado*. Valencia. Universidad de Valencia
- Rivas, F; Rocabert, E. y López, Mª. L. (1998 b). *Sistema de Autoayuda y Asesoramiento Vocacional: SAAV*. Valencia, SAVED.SL.
- Rivas, F. y López , Mª.L. (1999). *Asesoramiento vocacional de estudiantes con minusvalías físicas y sensoriales*, UNICHANCE, Universidad de Valencia. Valencia.
- Rivas, F. y Descals, A. (1999). Fase V: Capacidades Básicas para el Estudio. En F. Rivas (ed.), *Manual del SAV-R y SAVI-2000*. Valencia, SAVED, SL
- Rivas, F. y Martínez, B. (1999). Fase II: Cognición vocacional. En F. Rivas (ed.), *Manual del SAV-R y SAVI-2000*. Valencia, SAVED, SL.
- Rivas, F. y Pascual, F. (2001). *Inventario de influjos/circunstancias vocacionales. Seguimiento de asesoramiento vocacional con estudiantes universitarios*, Trabajo Técnico, no publicado.

- Rivas, F., Pérez, C. y Ávila, V. (2002). *Sistema de Asesoramiento Vocacional Informático para Ciegos*. Universidad de Valencia y ONCE. Valencia.
- Rivas, F. y Martínez, B. (2003). Cognición Vocacional. En Rivas, F. (ed), *Asesoramiento vocacional: teoría, práctica e instrumentación*. Capítulo 12. Barcelona. Ariel.
- Rivas, F. y Pascual, F. (2003). Inventario de influjos/circunstancias vocacionales. En F. Rivas. (2003a). *Asesoramiento vocacional: teoría, práctica e instrumentación*. Anexo Capítulo 1. Barcelona. Ariel
- Rivas, F.; Rocabert, E. y López, M.L. (2003). Sistemas de Autoayuda y Asesoramiento Vocacional (SAAV). En F. Rivas (ed), *Asesoramiento vocacional: teoría, práctica e instrumentación*. Capítulo 15. Barcelona. Ariel.
- Rivas, F. y Tormo, M.J. (2003). Tecnología informática en los Sistemas de Asesoramiento Vocacional: desarrollos y tendencias. En F. Rivas. (ed), *Asesoramiento vocacional: teoría, práctica e instrumentación*. Capítulo 18. Barcelona. Ariel.
- Rivas, F. (2003). Conducta y Asesoramiento Vocacional en la adolescencia. Papeles del Psicólogo. A fondo Psicología y Adolescencia, 23, 18-34.
- Rivas, F. y Martínez, B. (2004). patrones vocacionales: caracterización cognitiva. Comunicación presentada en el *IV Congreso Internacional de Psicología y Educación: Calidad Educativa*, Almería, Abril del 2004.
- Rivas, F.; Valero, A. y Mañá, A. (2004). Dificultades en la toma de decisiones en la carrera vocacional/profesional. Comunicación presentada en el *IV Congreso Internacional de Psicología y Educación: Calidad Educativa*, Almería, Abril del 2004.
- Rocabert, E. (1987). *La opción universitaria: Un sistema de exploración de la conducta vocacional basado en los intereses y preferencias vocacionales*. Tesis Doctoral. Universidad de Valencia.
- Rocabert, E. (1995). Historia Personal y los Intereses Vocacionales. En F. Rivas (ed) , *Manual de asesoramiento y orientación vocacional*, capítulos 6 y 7. Madrid, Síntesis.
- Rocabert, E. (2003). Desarrollo Vocacional: los intereses vocacionales. En F. Rivas, *Asesoramiento vocacional. Teoría, práctica e instrumentación*. Barcelona. Ariel.
- Rocabert, E., Martínez, J. R. y Rivas, F. (1990). *Desarrollo vocacional en la Adolescencia: Intereses y Preferencias*. Consellería de Cultura, Educación y Ciencia. Generalitat Valenciana.
- Rocabert, E. y Gil Beltrán, J.M. (1995). Una aproximación a los contenidos del asesoramiento vocacional, en M. March Cerdá, E. Rigo Carratalá (coords). *Psicología y Pedagogía. Llibre homenatge a Alfredo Gómez Barnussell*, Universidad de las Islas Baleares, Palma, pp. 361-369.
- Rocabert, E. y Martínez, B. (1995). Percepción cognitiva del mundo vocacional y su relación con valores de trabajo. Presentado en el *II Congreso Internacional de Psicología y Educación*, Madrid.
- Rodríguez Espinar, S. (1982). *Factores del rendimiento escolar*. Barcelona: Oikos-Tau.
- Rodríguez, M.L. (1992). *El mundo del trabajo y las funciones del orientador*. Barcelona. Barca-nova.
- Rodríguez, M.L. (1998). *La orientación profesional*, Vol. 1, Teoría. Barcelona. Ariel
- Rodrigo, M. J; Capote, C. y Maiquez, M. (1994). Conocimiento lego y experto sobre el desarrollo infantil. *Infancia y Aprendizaje*, 65, 103-119.
- Rokeach, M. (1968). *The Nature of Human Values*. New York, Free Press.
- Sánchez Cabezudo, J. (1986). *Predictores del rendimiento académico*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Sampson, J.P. Jr.; Peterson, G.W.; Lenz, J.G., y Reador, R.C. (1992). A cognitive approach to Career Services: Tanslating concepto into Practice. *The Career Development Quarterly*, 41, 67-74.
- Sampson, J.P. Jr.; Lenz, J.G., Reador, R.C. y Peterson, G.W. (1999). A cognitive information processing approach to employment problem solving and decisión making. *The Career Development Quarterly*, 48, 3-18.
- Sanfélix, F. (1995). *Alfabetización Científico-Tecnológica: Una aproximación a partir de Conocimientos Declarativos*. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. Universidad de Valencia.
- Sarchialli, G. (1986). Occupational socialization process; son suggestion or a research. Documento *Grupo WOSY*, nº 33.
- Savickas, M. L. (1990). Career interventions that create hope. Paper presented at *The National Career Development Association Conference*, Scottsdale, AZ.
- Savickas M.L.y Walsh, S. (1996). *Handbook of Career Counseling, Theoy and Practice*, Palo Alto, C, Davies-Black Publising
- Savickas, M. L. (1999). Holland's Theory (1959-1999): 40 years of research and application. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 1-4.
- Savickas, M.L. (2001). Envisioning the Future of Vocational Psychology. *Journal Vocational Behavior*, 59, 2, 167-170.

- Secadas, F (1972). Diagnóstico evolutivo de los intereses. Ponencia del *IV Congreso de Pedagogía*. Madrid.
- Schulenberg, J.; Vondracek, F. y Kim, J. (1993). Career certainly and short-term changes in work values during the adolescence. *The Career Development Quarterly*, 41, 268-284.
- Sharf, L. (2002). *Applying Career Development Theory to Counseling*. Delaware. Brook/Cole.
- Simon, H. (1978). Rationality as process and product. *American Economist Review* 68: 1-16
- Slovic, P. y col. (1988). Decision making. En Atkinson y col. (Eds). *Handbook of experimental psychology*. Vol 2. *Learning and Cognicion*. pp 673-738. New York Wiley.
- Spokane, A. R. (1989). Are there psychological and mental health consequences of difficult career decisions? A reaction to Herr. *Journal of Career Development*, 16, 19-24.
- Spokane, A. (1991). *Career Intervention*. Englewood Cliffs, N.J, Prentice Hall.
- Spokane, A. (1996). Holland's Theory. En Brown and Brooks (Eds) *CareerChoice y Development*. San Francisco; Josseyh Basse Pub.
- Super, D. E. (1957). *The Psychology of Careers*. New York: Harper y Row.
- Super, D. E. (1963). Vocational Development in adolescence and early adulthood: Tasks and behaviours. En D.E. Super; R. Starishevsky; N. Matlin y J.P. Jordan (eds), *Career development: Self-concept theory* (pp. 79-95). Princenton, NJ: College Entrance Examination Board.
- Super, D. E. (1981). A life-span, life space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16.
- Super, D. E. (1983). The history of development psychology: A personal perspectiva. En Walls y Osipow (eds). *Handbook of Vocational Psycholoy*, Vol I, New York, LEA.
- Super, D. E. (1984). Career and life development. En D. Brown, L. Brooks y Associates (eds), *Career choice and development* (192-234). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1985). Perspectives in the meaning of value of work. En Gysbers (ed.). *Designing careers*, San Francisco, Jossey-Bass.
- Super, D. E. y Knasel, E.G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9 (2) 194-201.
- Super, D.E.; Savickas, M., y Super, C. (1996). The life-space approach to careers. En D. Brown, D. Brooks y Associates (eds), *Career choice and development* (3rd Ed) (pp. 1121-178). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Stasz, C.; Kaganoff, T. y Eden, R. (1994). Integrating Academic and Vocational Education: A review of the literature 1987-1992. *Journal of Vocational Educational Research*, 19, 2, 25-72.
- Sternberg, R. (1985). *Beyond IQ. A triachic theory of human intelligenc*, Cambrige, Cambrige University Press (Traducción castellana: Bilbao, Desclée de Brower.)
- Sternberg, R. (1990). *Intellectual styles: clasroom interaction*. Washington National Education Association of the United States Resarch for better schools.
- Stevenson, M y col. (1990). Judgment and decision-making theory. En Dunnett y Hough (Eds). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Vol I: 283-374 Palo Alto: Con. Psy. Press.
- Strong, E.K.(1943). *Vocational Interests of Men and Women*. Stanford University. Press. Stanford.
- Swanson, J.L. y Tokar, D.M. (1991). Development and Initial Validation of the Career Barriers Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 344-361.
- Swanson J.L. y col. (1997). Theory Into Practice In Career Assessment for Women: Assessment NS Inventions Regarding Percieved Career Barriers. *Journal of Career Assessment*, Vol 5 (4).
- Tiedeman, D.V. y O'Hara, R.P. (1963). *Career Development: Choice and Adjustment*, New York, College Entrance Examination Board.
- Tyler, L.E. (1969). *The work of the counsellor*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Valls, F. (1996). *Programa autoaplicable de asesoramiento vocacional*. Servicio de Publicaciones, Universidad de Almería.
- Valls, F. (1998). *Fundamentos de orientación profesional para psicopedagogos*. Servicio de Publicaciones, Universidad de Almería.
- Walsh, J. y Osipow, S. (1987). *Advances in Vocational Psychology*. New York, LEA.
- Walsh, J. y Osipow, S. (1996) *Handbook of Vocational Psychology. Theory, Research and Practice*; Mahwath, NJ, LEA
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York. Wiley
- Winterfeldt, D. (1983). Pitfalls of decision analysis. En P. Humphreys; O. Svenson y A. Vari, (eds), *Analysing and Aiding Decision Processes*. North-Holland Publ. Co. New Amsterdam.
- Zunker, (2001). *Career Counseling: Applied Concepts of Life Span*; USA. Brooks/Cole.

ANEXOS

ANEXO 1

EJEMPLAR SAV-R 96

SISTEMA DE ASESORAMIENTO VOCACIONAL *Renovado* :



SAV-R

F. Rivas y grupo de investigación, 1996.
Universidad (Estudi General) de Valencia.

TODOS LOS MATERIALES del SAV-R, están dirigidos para uso estricto del grupo de investigación, y están reservados los derechos de autor por ISBN:84-87444-01-60.C.

¡ Bienvenido al Sistema de Asesoramiento Vocacional *Renovado* (SAVR) !

Seguramente conoces algo de la aplicación psicológica, ya que *te habrán pasado tests y cuestionarios* en la escuela , en los que poco tenías que hacer por ti mismo: sólo entender las pruebas y contestar. *La situación que te plantea el SAVR, tiene poco que ver con esas experiencias.*

El **SAVR** es un sistema que tiene ya mucha experiencia en facilitar ayuda a estudiantes de secundaria que, como tú, tienen necesidad de aclarar determinados aspectos de su conducta vocacional y la elección de estudios y profesiones. El **SAVR** a través de sus fases te permitirá conocer por ti mismo tu situación actual.

¿CÓMO TRABAJAR EN EL SAVR ?

Para que el **SAVR** te pueda ser útil ten presente :

* **Trabaja con seriedad** , en solitario, en el momento y ocasión que te sientas con ganas, tranquilo, y dispuesto a reflexionar y trabajar relajadamente.

* **Da tus respuestas sinceramente**, si quieres puedes falsear o "hacer trampas" en las contestaciones: no te servirá para nada, luego no puedes echar la culpa de la inutilidad de tu trabajo al SAVR, sino a tu propia inconsciencia.

* **Puedes repartirte** las sesiones de trabajo, según tu conveniencia, mejor que hacer toda la tarea de un tirón. Pero es conveniente que *cada prueba se haga en una misma sesión* de trabajo.

* El tiempo es libre, es decir **puedes emplear todo el tiempo que te haga falta** para resolver cada prueba. **EXCEPTO** las pruebas de la fase V: *Aptitudes Básicas* . .

* **ANTES** de empezar cada prueba, es **NECESARIO** leer detenidamente la *Información* que sobre ese aspecto de la conducta vocacional aparece en cada prueba. Esa información aparece claramente diferenciada *enmarcada en un recuadro*, de esa manera te puedes hacer cargo y comprender mejor los aspectos de tu conducta vocacional, sobre la que después tienes que tomar decisiones.

* Darás tus contestaciones siempre en la **HOJA DE RESPUESTAS**.

* El asesor te podrá ayudar en las dudas que tengas, juntos más tarde trabajaréis sobre tu caso.

VALENCIA , Marzo de 1996



SISTEMA DE ASESORAMIENTO VOCACIONAL *RENOVADO*

FASE I: MI SITUACION VOCACIONAL

MI SITUACIÓN VOCACIONAL (M.S.V.)

M^a Jose Gimeno; Esperanza Rocabert; M^a Luisa Lopez (1996)

Hasta ahora, has ido progresando en el sistema educativo curso a curso sin tener que pararte o detenerte a pensar que podías hacer al año siguiente: simplemente, estudiabas, aprobabas y... al año siguiente, automáticamente, ya estabas en otro curso. A estas alturas de tu vida escolar, la "cosa ha cambiado para todos": el sistema te ofrece distintas opciones entre las que tienes que elegir unas y dejar otras. En otras palabras tienes *que tomar decisiones, que tendran consecuencias para tus estudios y trabajo futuros*.

Teniendo en cuenta que "La resolución de un problema, depende en buena parte, de como se defina el punto de partida", tiene gran interés para ti, saber analizar y conocer la situación vocacional en la que te encuentras en este momento.

El cuestionario **Mi Situación Vocacional**, te presenta una serie de cuestiones que pueden ayudarte a describir tu caso, intentado recoger información sobre aspectos que tiene interés conocer porque pueden afectar a la toma de decisiones vocacionales.

Mi Situación Vocacional consta de dos apartados: "*Lo que pienso sobre....*" que te plantea diversos aspectos sobre el proceso de toma de decisiones, y como te ves respecto a tus compañeros/as etc; y "*Lo que hago o he hecho hasta ahora....*" reflejará lo que has conseguido y cual ha sido tu forma de comportarte en situaciones diferentes. De especial importancia es *conocer lo que piensas sobre ti mismo/a en la situación en que te encuentras* en relación al futuro próximo que te tienes que ir construyendo. Las cuestiones sobre las que se te pide que reflexiones son importantes, ya *que lo que has hecho hasta el momento* (tus notas, tus intereses y materias preferidas, etc.) tiene alguna consecuencia para lo que posteriormente puedas hacer.

Las respuestas que des en **Mi Situación Vocacional** no son correctas ni incorrectas, simplemente reflejaran las necesidades que puedas tener de asesoramiento, ayuda o de información, y de algunas formas de pensar o de actuar que posiblemente podrás mejorar o modificar para poder llegar a tomar decisiones más maduras.

Cuando finalices tu trabajo tendrás una información mas organizada y mas clara que te ayudará a afrontar con mayor realismo tus decisiones vocacionales.

INSTRUCCIONES DE TRABAJO

Mi Situación Vocacional consta de dos partes. Lee con atención las indicaciones antes de dar tus respuestas, reflexiona sobre cada apartado y enunciadlos y anota tu situación y características vocacionales en la **HOJA DE RESPUESTAS**.

MI SITUACIÓN VOCACIONAL: 1ª Parte.

LO QUE PIENSO SOBRE:

Esta parte plantea preguntas sobre como *te ves a tí mismo/a* en el proceso de toma de decisión, la importancia y dificultad que tiene para ti en este momento el poder o tener que elegir asignaturas o estudios; los **factores** que crees que afectan o influyen en tus decisiones; **el grado de conocimiento** que posees sobre tu conducta vocacional, habilidades, intereses, personalidad, etc., así como de las ocupaciones y la preparación o entrenamiento necesario para su desempeño, y también *como te consideras* en distintas actividades en relación a tus compañeros/as.

Es muy importante para tu toma de decisiones poder analizar cuales son tus expectativas en relación al proyecto de futuro profesional. Debes valorarte en relación a la capacidad para tu formación y el desarrollo de diferentes tipos de tareas laborales; así como reflexionar sobre a qué cosas o personas atribuyes esa valoración que haces (a tu esfuerzo, al azar, etc.). Es importante que reflexiones sobre tu habilidad a la hora de realizar una serie de actividades, que analices en que aspectos sobresales y en cuales tienes mayores dificultades. Las personas generalmente realizamos aquellas tareas para las que consideramos que estamos capacitados y huimos de otras para las que creemos que no servimos.

En definitiva, esta información te ayudará a clarificar tu problema vocacional, te señalará donde se concretan tus dudas y las necesidades de información vocacional que necesitas, y posiblemente te facilite la tarea de elegir opciones de futuro mas realistas y adecuadas a tus posibilidades.

Cada enunciado describe un aspecto de la conducta vocacional. Lee con atención y reflexiona sobre tu caso. Responderas sobre una escala que tiene dos extremos que van del 1 al 4, y *excepcionalmente* un 5, que indica NO SE o INDIFERENTE. Rodea con un círculo en la **HOJA DE RESPUESTAS**, el número o la opción que refleje mejor o describa adecuadamente tu situación actual.

A.- Actitud, disposición para tomar decisiones vocacionales:

- 1.- Personalmente, no siento la necesidad de tener que elegir.
- 2.- Me resulta más cómodo que los demás decidan por mí.
- 3.- Elegir, es una oportunidad que voy a desaprovechar.
- 4.- No tengo ni idea de que decisión tomar.
- 5.- No se que elegir porque me interesan varias cosas a la vez.

B.- Grado de conocimiento que tengo sobre:

- 1.- Como soy, mis intereses y preferencias, mis principales habilidades o aptitudes.
- 2.- Estudios o trabajos que son más acordes a mi forma de ser.
- 3.- Diferentes opciones del Sistema Educativo Español.
- 4.- Asignaturas que debo elegir para estar mejor preparado para los estudios o profesiones que me interesan.
- 5.- Dificultad de los estudios que me interesan.
- 6.- La duración de los estudios que me interesan.
- 7.- Nota necesaria para entrar en los estudios que me interesan.
- 8.- El lugar donde puedo estudiar lo que me gusta.
- 9.- Salidas profesionales de los estudios que me interesan.
- 10.- Donde conseguir la información vocacional que necesito.

C.- Factores que influirán favorablemente en mi decisión vocacional:

- 1.- Mi capacidad intelectual para el estudio o la profesión.
- 2.- Mi rendimiento escolar.
- 3.- Mis gustos y preferencias.
- 4.- El hecho de ser hombre o mujer.
- 5.- Las posibilidades económicas de mi familia.
- 6.- La posibilidad de alcanzar pronto la independencia.
- 7.- La profesión de mi padre, de mi madre, o de una persona significativa (tío, hermano, etc.).
- 8.- La decisión que tomen mis amigos/as.
- 9.- La influencia de determinado profesorado.
- 10.- El poder compaginar varios roles (ganar dinero /estudiar/divertirme).
- 11.- La dificultad y duración de los estudios.
- 12.- La nota que se exige para poder entrar.
- 13.- El poder estudiar algo cerca de mi residencia, sin tener que desplazarme.
- 14.- La variedad y oportunidades de salidas profesionales.
- 15.- El conocimiento que ya tengo de esos estudios o trabajos.

D.- Soy de las personas que piensan que :

- 1.- Mi rendimiento escolar no refleja bien lo que yo puedo hacer.
- 2.- La suerte cuenta mucho en el éxito escolar.
- 3.- El esfuerzo, el querer de verdad algo, es lo mas importante.
- 4.- Hay que vivir sin esforzarse demasiado.
- 5.- Cada cual es responsable de sus propios fracasos.
- 6.- Estudiar es un aburrimiento, prefiero trabajar.
- 7.- Tanto estudiar, como trabajar, es un rollo.
- 8.- Es demasiado pronto para plantearme que seré en el futuro.
- 9.- En la vida no hay que esperar demasiada ayuda de los demás.
- 10.- Si no estudio lo que a mi me gusta, no estudiaré nada.

E.- Con mi trabajo espero sobre todo :

- 1.- Obtener seguridad y estabilidad.
- 2.- Ganar mucho dinero.
- 3.- Poder trabajar con gente, relacionarme con ella.
- 4.- Ser reconocido/a socialmente e influir.
- 5.- Ocupar el tiempo de manera creativa y agradable.
- 6.- Ayudar a los demás.
- 7.- Poder instruirme, formarme continuamente.
- 8.- Sentirme realizado/a, a gusto conmigo mismo.
- 9.- Ser independiente, trabajar a mi ritmo, etc., en definitiva no tener que rendir cuentas a superiores.
- 10.- Tener un horario comodo, no tener que desplazarme con frecuencia.

F.- Autovaloración en relación a mis compañeros de clase:*** Mi habilidad/capacidad para :**

- 1.- Estudiar.
- 2.- Escribir, redactar.
- 3.- Investigar temas relacionadas con la cultura.
- 4.- Dominar idiomas.
- 5.- Buscar información en libros, bibliotecas.
- 6.- Atender y escuchar a las personas en sus dudas.
- 7.- Hablar en público.
- 8.- Aprender y retener de memoria mucha información.
- 9.- Convencer a los demás razonando hechos.
- 10.- Organizar fiestas, viajes, tareas de grupo etc.
- 11.- Resolver problemas matemáticos, calcular.
- 12.- Realizar tareas de precisión, organización.
- 13.- Analizar hechos y diagnosticar.
- 14.- Investigar temas relacionados con la ciencia.
- 15.- Manejar aparatos de laboratorio o de precisión.
- 16.- Construir, arreglar cosas.
- 17.- Dibujar, diseñar, pintar, etc.
- 18.- Interpretar, hacer teatro, recitar.
- 19.- Interpretar, tocar algún instrumento musical.
- 20.- Hacer deportes.

MI SITUACIÓN VOCACIONAL: 2ª Parte.

LO QUE HAGO O HE HECHO:

A lo largo de estos últimos años has ido teniendo experiencias emocionales, familiares, escolares, afectivas, etc. que configuran en parte como te sientes en este momento y que afectan de alguna manera a tus planes u opciones de futuro.

Una forma de saber como será tu comportamiento más probable en el futuro, es analizar como has actuado hasta ahora en el pasado. Para ello queremos que reflexiones sobre como te has ido comportado en diferentes situaciones ya sean de tipo familiar, escolar, social y de ocio o entretenimiento.

Las respuestas a este apartado te clarificarán más *como te comportas y el tipo de tareas que parecen interesarte, así como tu forma de relacionarte con tu entorno*. Tus contestaciones sinceras te servirán para hacer un repaso de tu historia, pudiendo reflexionar sobre que cosas son las que mas te interesan y gustan.

Esta información podrás saber como analizarla y ordenarla para que tu mismo/a seas capaz de darle el sentido que corresponda a tu realidad.

Lee con atención las instrucciones de los distintos apartados, y responde en la **HOJA DE RESPUESTAS**.

A.- Realizaciones escolares.

- 1.- La nota media obtenida en el curso anterior ha sido de:
- 2.- Señala, colocando una X en las columnas correspondientes, las tres asignaturas que más y que menos te gustaron en el curso anterior y las tres en las que obtuviste las mejores y peores calificaciones.
- 3.- Por término medio suelo dedicar al día las siguientes horas al estudio:

B.- Me interesan los temas y actividades siguientes:

(Señala los cinco en los que te sientes mas a gusto practicando o realizando)

- 1.- Trabajos/estudios que tengan que ver con la literatura y el lenguaje.
- 2.- Trabajos/estudios relacionados con el mundo de la educación y la enseñanza.
- 3.- Trabajos/estudios que impliquen la ayuda y cuidado de los demás.
- 4.- Trabajos/estudios que impliquen relacionarte con gente e intentar convencerles hablando.
- 5.- Trabajos/estudios de tipo administrativo y burocrático.
- 6.- Trabajos/estudios relacionados con números, operaciones matemáticas, etc.
- 7.- Trabajos/estudios que impliquen el uso y elaboración de conocimientos científicos.
- 8.- Trabajos/estudios que requieran destreza manual, como mecánico/a, pastelero/a, etc.
- 9.- Trabajos/estudios que tengan que ver con el campo y el aire libre.
- 10.- Trabajos/estudios relacionados con la compra y venta.
- 11.- Trabajos/estudios relacionados con el mundo del arte.
- 12.- Trabajos/estudios relacionados con el deporte.
- 13.- Trabajos/estudios que requieran aventura y riesgo.
- 14.- Otros trabajos/estudios.

C.- Mis Relaciones Familiares y Sociales

- 1.- Mi padre y/o mi madre dirigen mi vida, no me dan libertad para tomar mis propias decisiones.
- 2.- Mi padre y/o mi madre se mantienen al margen, no se preocupan en absoluto de mi futuro.
- 3.- Mi padre y/o mi madre me aconsejan pero al final me dejan la última palabra.
- 4.- La educación familiar que he recibido se ha preocupado fundamentalmente por mi rendimiento en los estudios.
- 5.- La educación familiar que he recibido ha incidido principalmente en que tenga un sentido crítico, en que sea independiente en mi vida.
- 6.- Frecuentemente mis compañeros/as me cuentan sus problemas.
- 7.- Tengo mucha popularidad entre mis compañeros/as.
- 8.- Necesito ser aceptado/a para sentirme cómodo/a.
- 9.- Nunca he sido elegido para representar a mis compañeros/as (delegado/a de clase, responsable de equipo, etc.)
- 10.- No me gusta asistir a fiestas o a reuniones sociales, prefiero estar sólo/a.



SISTEMA DE ASESORAMIENTO VOCACIONAL *RENOVADO*

FASE II: DESARROLLO VOCACIONAL

CUESTIONARIO DE INTERESES VOCACIONALES (C.I.V.)

J.R. Martínez & F. Rivas (1996)

INFORMACIÓN

Los intereses constituyen uno de los aspectos más importantes de la conducta vocacional, señalan hacia donde dirige el individuo sus deseos, y representan un conjunto de actividades y actitudes positivas que responden a la cuestión: **¿Qué es lo que me gusta o desearía hacer en mi vida profesional?**. Lo que nos interesa, es en cierta manera lo que motiva y da dirección a nuestra conducta vocacional; tener clara esta faceta, es de gran ayuda para tomar decisiones vocacionales maduras.

Los *intereses vocacionales*: lo que te gustaría hacer, estudiar o ser, se van consolidando desde las experiencias escolares, familiares y del conocimiento que tengas del mundo laboral. En ese proceso, influyen muchos aspectos, unos proceden de las opiniones que tus padres, amigos y profesores hacen de tus proyectos; otros son menos específicos, como el que se recibe de los medios de comunicación, la situación laboral del país etc. Pero todos tienen que pasar por su criterio, reflexión o juicio sobre lo que de verdad quieres y piensas de tu futuro.

El **CUESTIONARIO DE INTERESES VOCACIONALES (CIV)** consta de una serie de preguntas, que responden a la cuestión: **“Estar interesado en...”**. Se refieren a dieciséis **Áreas Vocacionales** que representan una buena muestra de la variedad de profesiones, estudios y actividades que el medio laboral te ofrece como posibles campos de interés. El **CIV** registra tus reacciones de agrado o desagrado respecto a profesiones universitarias y no universitarias; tus experiencias respecto a temas escolares, tiempo libre y comportamientos habituales; tus expectativas de poder realizar en el futuro determinadas ocupaciones y tus inclinaciones personales.

El CIV evalúa los intereses vocacionales, a través de dos grandes aspectos: las **Preferencias hacia los estudios y profesiones (L, D)**, y los **Influjos del medio** sociocultural en que te desenvuelves (*Regalos, Temas de clase, Tiempo libre, y Conducta*). Aunque cada uno de esos apartados tiene instrucciones propias, todos ellos emplean una escala de respuesta que ordena tus interés desde un valor máximo de tres (3) a nulo interés o inclinación (0).

EL **CIV**, te ayudará a clarificar lo que te gustaría y crees que pueden hacer. Responde con serenidad, analizando tu conducta vocacional y tu experiencia real con las cuestiones. No esperes obtener del CIV, otra cosa que lo que tú contestas realmente: *es decir, al CIV no se le engaña, te engañas tú solo si no tomas cuidado en reflexionar tus respuestas*.

El **CIV** consta de varias partes con instrucciones específicas que irás cumplimentando en la **Hoja de Respuestas** y después, mediante simples sumas, podrás corregir tu trabajo y por tanto conocer inmediatamente qué Áreas Vocacionales te interesan.

LAS CUATRO PUNTUACIONES MÁS ALTAS EN EL CIV, representan tus intereses dominantes y te servirán para cumplimentar la prueba siguiente del SAV-R

PREFERENCIAS VOCACIONALES

Esta parte del CIV consta de dos apartados: Preferencias L con preguntas sobre profesiones y estudios de Licenciatura y Preferencias D sobre estudios de Diplomatura y profesiones de FP. Las instrucciones son las mismas para estos dos apartados.

Estos apartados constan de una serie de profesiones u ocupaciones, presentadas por 16 parejas, que pertenecen al mismo tipo de estudios y ocupaciones, que sometemos a tu consideración: responde indistintamente a una u otra, dando puntuaciones de 0, 1, 2, 3, independientes según los tres criterios siguientes:

A MI : Responde Lo que a ti te gusta.

Colocarás 0 a aquellas profesiones u ocupaciones que no te gusten nada, en absoluto. Colocarás 1 si te gustan poco. Colocarás 2 a las que te gustan. Colocarás 3 a las que más te gustan.

A MIS PADRES: Refleja lo que crees que tus padres piensan que les gustaría que hicieses.

Colocarás 0 si crees que no les gustaría nada. Colocarás 1 a las que les gustaría poco. Colocarás 2 a las que les gustaría. Colocarás 3 a las que más les gustaría.

FUTURO: Expresa las posibilidades o expectativas que tú crees tener para poder estudiar o desempeñar el día de mañana, en el futuro esas profesiones o estudios.

Colocarás 0 si crees que, por las razones que sea, nunca llegarás a desempeñar. Colocarás 1 si crees que tienes muy pocas posibilidades de desempeñarlas. Colocarás 2 si piensas que podrías desempeñarlas. Colocarás 3 si tienes gran seguridad de poderlas realizar.

HOJA DE RESPUESTAS

Preferencias L : Ocupa las columnas 1, 2 y 3.

Contesta toda la Columna "A mí" (1), empezando a dar tu respuesta a la pregunta 1 en la casilla de tu **HOJA DE RESPUESTAS** en la primera columna donde aparece la marca ① y las restantes preguntas hasta la dieciseis en sus casillas correspondientes. Después procede a contestar "A mis padres" toda la Columna (2) y después "Futuro" en la Columna (3). Verás que en todos ellos se corresponden los Números de las preguntas con las Hojas de Respuestas. Así han quedado completas las tres primeras columnas.

NOTA: Es importante que respondas a cada columna sin fijarte en lo que has puesto antes. Responde con independencia cada apartado (A mí, A mis padres, Futuro).

PREFERENCIAS L (Licenciatura)

- 1.- Matemático/a; Físico/a.
- 2.- Ingeniero/a; Arquitecto/a.
- 3.- Médico/a; Farmacéutico/a.
- 4.- Historiador/a; Filósofo/a.
- 5.- Periodista; Filólogo/a.
- 6.- Psicólogo/a; Orientador/a Escolar.
- 7.- Diplomático/a; Abogado/a.
- 8.- Economista; Director/a de Empresa.
- 9.- Publicista; Técnico/a en Estudios de Mercados.
- 10.- Técnico/a de la Administración del Estado; Secretario/a de Ayuntamiento.
- 11.- Profesor/a de Educación Física; Preparador/a Físico.
- 12.- Ingeniero/a Agrónomo; Botánico/a.
- 13.- Director/a de Orquesta; Cantante de Ópera.
- 14.- Director/a de Cine; Licenciado/a en Bellas Artes.
- 15.- Oficial de las Fuerzas Armadas; Piloto Militar.
- 16.- Astronauta; Meteorólogo/a Polar.

Preferencias D (Diplomatura) : Hoja de Respuestas, columnas 4, 5 y 6.**FORMA DE DAR LAS RESPUESTAS:**

Procederás de la misma forma que has hecho con Preferencias L. Empieza a contestar la pregunta 1 de la columna "A mí" (4), en la casilla marcada ① ; *observarás que la última pregunta, la 16, ha pasado a la primera fila, situada encima de la marca.* Procede igual con las columnas "A mis padres" (5) y "Futuro" (6) y sigue contestando al resto de preguntas en sus casillas correspondientes.

Contesta cada columna de manera independiente.

PREFERENCIAS D (Diplomatura)

- 1.- Mecánico; Ingeniero Técnico.
- 2.- Ayudante Técnico Sanitario (A.T.S.); Técnico/a Ortopédico.
- 3.- Gufa Turfístico; Documentalista.
- 4.- Novelista; Locutor/a.
- 5.- Maestro/a; Monitor/a.
- 6.- Trabajador Social; Auxiliar de Juzgado.
- 7.- Agente de Bolsa; Administrador de Finca.
- 8.- Vendedor/a; Comerciante.
- 9.- Secretario/a; Administrativo.
- 10.- Entrenador; Juez/a Deportivo.
- 11.- Agricultor/a; Técnico/a Forestal.
- 12.- Cantante; Guitarrista.
- 13.- Pintor/a; Fotógrafo/a Profesional.
- 14.- Guardia Civil; Suboficial del Ejército.
- 15.- Torero; Miss Mundo.
- 16.- Auxiliar de Laboratorio; Óptico.

INFLUJOS VOCACIONALES

Esta parte recoge en cuatro apartados una serie de preguntas que agrupados como **Regalos**, **Temas de clase**, **Tiempo libre** y **Conducta**, manifiestan el grado de atracción e interés por cuestiones vocacionales.

Darás tus respuestas, empleando la siguiente escala, escribiendo:

- 0, si la pregunta o cuestión *no te gusta nada*.
- 1, si la pregunta o cuestión *te gusta poco*.
- 2, si la pregunta o cuestión *te gusta bastante*.
- 3, si la pregunta o cuestión *te gusta muchísimo*.

Darás tus preferencias o interés en la HOJA DE RESPUESTAS, columnas 8, 9, 10 y 11, empezando siempre la primera pregunta en la casilla que está marcada con ①, y continuando después la serie hasta llegar a la última, la dieciséis.

REGALOS

Se trata de un conjunto de cosas, instrumentos, herramientas, libros, etc. relacionadas con el mundo laboral o del estudio que te gustaría tener o que te podrían regalar. Califica en la columna (8) escribiendo 0, 1, 2, 3, tus respuestas según el grado de preferencia por poder tener esas cosas, por su utilidad, interés, gusto, etc. al margen de su valor material o económico.

- 1.- Un esqueleto humano de laboratorio.
- 2.- Una colección de biografías de personajes históricos.
- 3.- Un curso de idiomas en el extranjero.
- 4.- El libro: "Introducción a la Psicología".
- 5.- Vídeos sobre "La transición política en España".
- 6.- Un vídeo: "Cómo funciona la bolsa".
- 7.- El libro: "Guía del Marketing y de las Relaciones Públicas".
- 8.- Una suscripción a agenda electrónica.
- 9.- Un equipo para practicar tu deporte favorito.
- 10.- Simientes, abono, macetas y tierra para plantar.
- 11.- Un instrumento musical.
- 12.- Un equipo de utensilios para practicar tu afición artística favorita.
- 13.- Un juego de estrategia militar.
- 14.- Libros de Ciencia-Ficción.
- 15.- Una colección científica de minerales.
- 16.- Un equipo de montajes eléctricos.

TEMAS DE ESTUDIO EN CLASE

En el Colegio o Instituto, hay temas de clase que te gustan más y otros que no te gustan nada. Aquí se han seleccionado una serie de temas que podrían explicarse o trabajar de forma libre por tu cuenta o en clase. Calificalos en la columna (9) según tu interés o preferencia escribiendo : 0, 1, 2, o 3.

- 1.- "Historia de las Civilizaciones".
- 2.- "La literatura del siglo XX".
- 3.- "Psicología de la sexualidad".
- 4.- "Democracia y Sociedad".
- 5.- "Sistemas económicos actuales".
- 6.- "Publicidad y consumo".
- 7.- "Nuevas técnicas administrativas: La informática".
- 8.- "Deporte y competición".
- 9.- "Conservación y repoblación forestal en España".
- 10.- "La música como expresión cultural".
- 11.- "La utilización del color en la pintura".
- 12.- "La evolución del armamento en los últimos 50 años".
- 13.- "La conquista del Himalaya".
- 14.- "Las Matemáticas como instrumento de las ciencias aplicadas".
- 15.- "El futuro de las telecomunicaciones".
- 16.- "Las enfermedades del siglo XX".

INFLUJOS: TIEMPO LIBRE

Se te presentan un conjunto de actividades que podrías hacer en tu tiempo libre, por ejemplo en el fin de semana, vacaciones, ocio.....porque te gusta emplear así ese tiempo. y de nuevo se te pide que expreses tus preferencias. Calificalos en la columna (10) escribiendo : 0, 1, 2, o 3.

- 1.- "Escribir novelas, cuentos,...., colaborar en una revista".
- 2.- "Ir de monitor de un campamento juvenil".
- 3.- "Participar en actividades políticas".
- 4.- "Ir a ver como funciona la Bolsa; una empresa grande".
- 5.- "Hacer rifas, ventas, cambiar cosas, ...".
- 6.- "Ordenar y clasificar mis cosas".
- 7.- "Practicar mi deporte favorito y asistir a espectáculos deportivos".
- 8.- "Voluntario para la conservación de la naturaleza".
- 9.- "Tocar un instrumento musical".
- 10.- "Pintar, hacer fotografías o modelar figuras con barro".
- 11.- "Visitar un campamento del ejército".
- 12.- "Hacer un viaje sin saber a donde".
- 13.- "Hacer experimentos en tu laboratorio casero".
- 14.- "Hacer montajes con un mecano o ayudar en un taller de coches".
- 15.- "Ser voluntario en la Cruz Roja".
- 16.- "Visitar museos de historia, cultura, ruinas arqueológicas".

INFLUJOS: CONDUCTA

Aquí se presentan una serie de comportamientos o conductas de tu propia edad y que tienen algo que ver con actividades profesionales de la vida adulta. Obviamente no están todas las conductas posibles, es sólo una muestra. Se trata de analizar cada comportamiento en relación a tu forma de ser, o como tú eres. Da tu respuesta en la columna (11) y califica con: 0, "Es exactamente lo contrario a mí"; 1, "Es bastante diferente a como soy yo"; 2, "Es bastante parecido a mi forma de ser"; 3, "Es exactamente como soy yo o actúo".

- 1.- "Habitualmente explico las dificultades de clase a mis compañeros/as".
- 2.- "Sigo y me interesan las noticias de contenido político".
- 3.- "Me interesa y conozco la información sobre la gestión de empresas importantes, la Bolsa,....".
- 4.- "Me gusta comprar, vender o cambiar, me va bien porque tengo capacidad para ello".
- 5.- "Me gusta tener mis cosas ordenadas y clasificadas. Suelo llevar un control de mis libros, horarios de clase, colecciones,....".
- 6.- "Tengo resistencia física y me gustan la mayoría de los deportes, aunque me exijan entrenamiento continuo".
- 7.- "Prefiero la vida del campo, tener animales, cuidar las plantas, a vivir en la ciudad".
- 8.- "Tengo buen oído para la música y participo en un grupo, coro,....".
- 9.- "Me gusta pintar, modelar, fotografiar, etc, y los demás reconocen que tengo bastante habilidad".
- 10.- "Suelo participar en actividades tales como: disparar, juegos de simulación de guerrillas,....".
- 11.- "Las aventuras, lo que yo me imagino, lo que se sale de lo corriente, es lo que más me gustaría hacer".
- 12.- "Disfruto haciendo experimentos de laboratorio que yo mismo diseño".
- 13.- "Soy un "manitas" arreglo todo lo que no funciona".
- 14.- "Me gusta cuidar y curar a los animales cuando están enfermos o heridos".
- 15.- "Consulto y me interesa la historia de mi pueblo o ciudad".
- 16.- "Disfruto leyendo por entretenerme. Escribo cosas que guardo".



SISTEMA DE ASESORAMIENTO VOCACIONAL *RENOVADO*
FASE II: DESARROLLO VOCACIONAL

PREFERENCIAS VOCACIONALES (P.V.)

Esperanza Rocabert

INFORMACIÓN

Las preferencias, lo que más nos gusta, son como el timón que dirigen nuestra conducta. Generalmente si no hay problemas o impedimentos las personas solemos decidirnos por aquella alternativa que más nos atrae. La preferencia, el querer ser "X", expresa muchas cosas: el gusto por lo que se hace en esa profesión, el creerse capaz de realizarla, etc. Naturalmente no todo ni para todos tiene por que estar tan claro la preferencia, por ello te presentamos a continuación un instrumento el PV, que puede ayudarte a analizar las mismas.

Hasta ahora has analizado cuales son tus intereses en relación a una variedad de áreas vocacionales, pero eran cuestiones muy generales. Ahora con el instrumento PV se trata de descender a profesiones concretas, a aquellas que tu conoces y que más te atraen o te gustan. En la medida en que tus preferencias coincidan con tus intereses medidos en el cuestionario anterior, mayor garantía tendrás sobre la consistencia de tus gustos.

El PV también te permite reflexionar sobre la persistencia de tus preferencias. ¿Desde cuándo te atraen diferentes profesiones?. ¿Desde toda tu vida, desde hace dos años, o más bien desde la semana pasada?.

Es posible que no tengas muy claro en estos momentos cuales son tus preferencias mas importantes, no te preocupes, el PV junto con el Documento de Avance de Áreas Vocacionales, te ayudará a explorar diversas profesiones de diferentes campos.

INSTRUCCIONES DE TRABAJO

Para cumplimentar este instrumento necesitas antes de nada volver a retomar la información que has recogido en el CIV, así como manejar el Documento Avance de Áreas Vocacionales de la Fase VII. Es decir necesitas tener a mano la Hoja de Respuestas del CIV, la Hoja de Respuestas del PV y el Documento.

Sigue los pasos que ha continuación te vamos a detallar, y si tienes alguna duda observa el ejemplo que aparece al final de estas instrucciones:

1.- **Busca en la Hoja de Respuestas del CIV**, la información que aparece en la Columna 14 ORDEN. Averigua en la primera Columna CLAVES cuales corresponden a las áreas que han quedado en los cuatro primeros puestos (1º, 2º, 3º y 4º). **Copia esas cuatro Claves en la Columna CLAVE de la Hoja de Respuesta del PV**, respetando el mismo orden.

2.- Acude al Documento de Avance de Áreas Vocacionales y localiza las Áreas Vocacionales de los cuatro primeros puestos. Lee esa información, elige la profesión que más te guste de cada área y escríbelas en la Columna de PROFESIONES. Coloca sus claves en la columna de CLAVE.

3.- Puede ocurrir que en la información que has leído antes también hayan otras profesiones que te gusten; hasta un máximo de dos escríbelas en las casillas 5 y 6 destinadas a PROFESIONES y sus claves correspondientes. Si no es así lee el resto del Documento para encontrar dos profesiones que te gusten.

4.- Fíjate ahora en las columnas situadas a la derecha del instrumento, las de los PERÍODOS DE EDAD: A, B, C, y D; **coloca una cruz (X) en la casilla correspondiente a la edad aproximada en que comenzó a atraerte cada una de esas profesiones. Sigue poniendo cruces en las sucesivas casillas de edad si el interés se ha ido manteniendo** en esos periodos. Es posible que tu interés hacia una profesión no haya sido continuado y que en ciertas edades desaparezca para volver a surgir tras un periodo de tiempo, en ese caso procede como en la profesión 4 del ejemplo.

5.- Ahora se trata de que vayas comparando cada profesión con todas las restantes, y que coloques en la casilla donde se cruzan el número correspondiente a la profesión que más te gusta de las dos. Así en el ejemplo, la estudiante al comparar la columna 1 (Economista) con la fila 5 (Periodista) indicó que la Profesión 1 le atraía más que la Profesión 5 y por ello colocó un 1 en la casilla donde se cruzan dichas profesiones. Todas las comparaciones las tienes que realizar dos veces por lo que, si en algún caso, no sabes por cual decidirte, puedes hacer una elección en la primera comparación y cambiarla en la segunda. Así, en el ejemplo, al comparar la Profesión 3 (Secretaria de Ayuntamiento) con la 4 (Experta en Archivos y Bibliotecas) coloca en la primera casilla del cruce un 3 (Secretaria de Ayuntamiento), cuando compara la Profesión 4 (Experta en Archivos) con la 3 (Secretaria de Ayuntamiento) coloca un 4 (Experta en Archivos) por no saber cual de las dos profesiones en esos momentos le atraía más. Como regla general no tengas en cuenta lo que pusiste la primera vez al realizar la segunda comparación.

6.- Ahora se trata de que corrijas tu trabajo. Para rellenar la fila SUMA DE ÍNDICES es necesario que cuentes el número de veces que cada profesión ha salido ganando en la comparación. Es decir, cuenta el número de "unos" que aparecen en la fila y columna 1, y su resultado lo colocarás debajo de la columna 1, el número de "doses" que aparecen en la columna y la fila 2, y lo colocas debajo de la columna 2, y así sucesivamente hasta la columna y fila 6. (Observa el ejemplo y comprueba que la suma total de índices es igual a 30, si no es así repasa las cuentas).

7.- En la fila correspondiente a ORDEN debes de ordenar las puntuaciones de la SUMA DE ÍNDICES, poniendo 1ª a la profesión con mayor puntuación, 2ª a la profesión siguiente, etc... Si hubiera empates puedes repetir el número de orden (por ejemplo poner dos 3ª).

8.- En la fila ÁREA VOCACIONAL debes de volver a repetir las claves de las áreas vocacionales a las que pertenezcan cada una de las profesiones; es decir copia la columna CLAVES.

9.- En la casilla de ÁREA VOCACIONAL DOMINANTE deberás colocar la clave del área que haya quedado en primer lugar; es decir la que haya alcanzado el mayor sumatorio de índices.

11.- Busca en el cuadro que aparece al final de la Hoja de Respuestas de PV a qué Grupo Vocacional pertenece tu Área Vocacional Dominante y coloca su nombre en la casilla reservada para ello.

Hoja de Respuesta : PREFERENCIAS VOCACIONALES (PV)

Estudiante: PILAR MORENO Curso: COU

		PROFESIONES						PERIODOS DE EDAD			
		1	2	3	4	5	6	A	B	C	D
		ECONOMISTA	TÉCNICA ADMINISTRATIVA DEL ESTADO	SECRETARIA DE AYUNTAMIENTO	BIBLIOTECARIA	PERIODISTA	PROFESORA	de 12-14 años	de 15-16 años	de 17-18 años	19 ó más años
E-E	1 ECONOMISTA		1	1	1	1	1		X	X	X
A-B	2 TÉCNICA ADMINISTRATIVA ESTADO	1		3	2	2	2		X	X	X
S-P	3 SECRETARIA DE AYUNTAMIENTO	1	3		3	3	3		X	X	X
T-H	4 BIBLIOTECARIA	1	2	3		4	6	X		X	X
L	5 PERIODISTA	1	2	3	4		6	X			
P-P	6 PROFESORA	1	2	3	6	6		X	X	X	
SUMA DE ÍNDICES		10	6	8	2	0	4	= 30			
ORDEN		1ª	3ª	2ª	5ª	6ª	4ª				
ÁREA VOCACIONAL		E-E	A-B	S-P	T-H	L	P-P				

ÁREA VOCACIONAL DOMINANTE: E-E

GRUPO VOCACIONAL DOMINANTE: III. ECONÓMICO-SOCIAL



Fase III : Cognición Vocacional

REJILLA VOCACIONAL (R.V)
Rivas, F & Rocabert, E & Martínez, B (1996)

INFORMACIÓN

Conocemos una gran cantidad de profesiones en las que trabajan muy diferentes personas y tenemos una idea general de los tipos de trabajos, las formas de vida, la preparación necesaria, etc. de esas actividades. Es decir, cada uno tiene ideas sobre profesiones que forman el mundo vocacional en que vive y a esa forma de captar la realidad le llamamos **Cognición Vocacional**.

La prueba **Rejilla Vocacional (R.V)** trata de recoger la visión que tu tienes y como organizas y ordenas las ideas sobre el mundo vocacional. La percepción que se tenga sobre las profesiones o estudios que se contemplan como posibles elecciones es importante ante la toma de decisión .

La **Rejilla Vocacional (R.V)** ha sido elaborada a partir de la investigación realizada con miles de estudiantes que manifestaron como veían el mundo vocacional o profesional. A partir de sus respuestas se establecieron 25 **constructos** , que expresan las razones, motivos o ideas con que los estudiantes justifican y describen las **profesiones** que les interesan, y así dan su visión del mundo profesional o laboral.

En esta prueba debes reflexionar sobre los constructos que te presentamos en la Hoja: **Definición de Constructos**, y relacionarlos con las **Profesiones o estudios** que te interesan. Se te pide que des tu visión, sabiendo que no hay una forma única o cierta de responder: *cada uno ve la profesión de manera particular*. Estas relaciones te pueden ayudar a establecer marcos de referencia válidos para tu problema y decisión vocacional.

INSTRUCCIONES DE TRABAJO

La Rejilla Vocacional tiene dos partes: la primera analiza la relación que tu estableces entre una serie de aspectos o constructos vocacionales y seis profesiones o estudios que a ti te interesan, y la segunda trata en profundidad tu caso.

Lee con atención las instrucciones de cada parte y utiliza la HOJA de RESPUESTAS correspondiente a esta prueba.

Instrucciones 1ª Parte

TRABAJARAS EN LA HOJA DE RESPUESTAS 1ª PARTE .

Analizaras tus ideas vocacionales a través de las profesiones o estudios que te gustaría poder hacer. Para ello sigue las siguientes instrucciones:

1) *En las columnas de la 1 a la 6 escribe* las SEIS profesiones o estudios que te interesan o que alguna vez has pensado que podrías realizar o estudiar. Anota sus nombres, no importa el orden.

2) *Lee con atención la descripción de todos los constructos, del primero al último, que aparece en la hoja Definición de los Constructos.* Cada constructo describe formas de entender el mundo vocacional que se pueden referir a las profesiones que tu has escrito. Conocida ya esa información podrás relacionar cada una de las profesiones que has anotado anteriormente con los constructos.

3) *Toma la primera profesión: Escoge o relaciona* aquellos constructos que a ti te parecen importantes para esa profesión. Da tu respuesta haciendo una cruz (X) en la casilla correspondiente de la hoja de respuestas. Los constructos se pueden repetir para distintas profesiones, pero sólo puedes marcar un máximo de CINCO constructos por columna (profesión). Procede de igual manera con la segunda profesión... y así hasta última. De esa manera cada profesión la has descrito mediante constructos.

4) *En la columna F (Frecuencias) cuenta y escribe* el número de cruces que aparecen en cada constructo (por fila) para las diferentes profesiones. El resultado será un número del 0 al 6.

5) Finalmente, *en la misma columna F redondea* aquellos resultados cuyo valor sea igual o mayor a DOS (2) . Esa información expresa que aspectos que tu crees más importante o interesante encontrar en las profesiones o en el mundo de los estudios que te interesan. En definitiva, tu *Cognición Vocacional*.

Instrucciones 2ª Parte

TRABAJARAS EN LA HOJA DE RESPUESTAS 2ª PARTE .

Aquí se pretende profundizar en la manera que percibes tu mundo vocacional (profesiones o estudios), *trabajando con los constructos que han resultado más importantes* en 1ª Parte de esta prueba, los que obtienen valores de dos o mas en la columna F. Sigue los siguientes pasos:

a) *Vuelve a escribir* las mismas seis profesiones que habías puesto en la hoja de respuestas de la 1ª Parte. Escribe las en el mismo orden: 1ª, 2ª... y 6ª en las columnas correspondientes.

b) *Ahora fíjate en los constructos redondeados en la 1ª Parte.* Se trata de valorar en que medida esos constructos importantes reflejan mejor tu mundo vocacional. Coge la 1ª profesión y *piensa si los constructos se relacionan mucho o poco con ella.* Valora utilizando la siguiente escala de respuesta:

Coloca :

- 0: Si ese constructo *No tiene nada que ver* con la profesión.
- 1: Si ese constructo es *Algo importante* en esa profesión.
- 2: Si ese constructo es *Bastante importante* en esa profesión.
- 3: Si ese constructo es *Muy importante o Fundamental* en esa profesión.

Escribe tus respuestas en el cruce de las celdillas correspondientes. Acabada es profesión continua con la 2ª hasta la 6ª. Habrá filas vacías, aquellos constructos que no habías seleccionados antes (No estaban redondeados en la columna F de la 1ª Parte).

DEFINICIÓN DE LOS CONSTRUCTOS

A	EXPRESIÓN PERSONAL Y ARTÍSTICA, que me permita... ...utilizar mi capacidad para manifestar lo que pienso, siento o quiero a través de actividades como la pintura, escultura, escritura, cine, teatro, etc.
B	INDEPENDENCIA E INICIATIVA PROFESIONAL, que me permita... ...tener libertad para tomar decisiones y emprender proyectos por mi cuenta, siendo yo solo el responsable de las cosas que haga, tanto de los éxitos como de los fracasos.
C	BENEFICIO ECONÓMICO, que me permita... ...obtener mucho dinero por mi trabajo y vivir económicamente bien.
D	ASPECTOS RELACIONADOS CON LA SALUD Y LA VIDA, que me permitan... ...ocuparme de trabajos que tienen que ver con la prevención, curación y conservación de la salud de las personas o los animales.
E	DESARROLLO FÍSICO PERSONAL, que me permita... ...aumentar mis capacidades físicas, movimientos y destrezas corporales mediante el ejercicio físico, el deporte, la gimnasia, etc.
F	CONTACTO CON LA NATURALEZA, que me permita... ...trabajar o vivir en ambientes naturales (el campo, el bosque, el mar, la mina, etc.), atender al estudio de sus características y desarrollo y dedicarme a su conservación y explotación (ganadería, agricultura, etc.).
G	ESTATUS Y RECONOCIMIENTO SOCIAL, que me permita... ...ser una persona socialmente importante e influyente, con poder y prestigio, valorada y apreciada por los demás.
H	ECONOMÍA Y NEGOCIOS, que me permitan... ...trabajar con aspectos de la economía y los finanzas: bolsa, inversiones, intereses, bancos... Manejar y ser capaz de llevar negocios.
I	AYUDAR A LAS PERSONAS, que me permita... ...trabajar en favor de otro y cooperar en la solución de sus problemas, tanto a nivel individual como social. Tiene que ver con la situación psicológica, laboral y social de las personas que lo necesitan.
J	ESTUDIO Y CONOCIMIENTO DEL HOMBRE Y SU CULTURA, que me permita... ...estudiar y conocer el pasado y presente del pensamiento y cultura de la humanidad. Tiene que ver con la filosofía, las religiones, la historia, las costumbres, la literatura, etc.
K	ASPECTOS PRÁCTICOS Y TECNOLÓGICOS, que me permitan... ...utilizar los principios prácticos y teorías de una ciencia en la vida cotidiana, creando y utilizando métodos e instrumentos para hacerlo. Tiene que ver con la creación y empleo de maquinaria, reparación o utilización de herramientas, trabajo manual, solución de problemas mecánicos o técnicos, construcción, etc.
L	CREACIÓN Y MANEJO DE CONCEPTOS ABSTRACTOS, que me permita... ...elaborar, desarrollar y utilizar ideas, símbolos y conceptos abstractos. Tiene que ver con el razonamiento, la demostración y la ciencia en general.
M	ESTAR ESPECIALMENTE CAPACITADO PARA ELLO, que me permita... ...aprovechar las habilidades y destrezas que yo tengo y que son las que necesitan específicamente esas profesiones. Son aspectos de mis capacidades, como la capacidad intelectual, la facilidad de palabra, la habilidad para el dibujo, etc.
N	SEGURIDAD Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO, que me permita... ...tener la tranquilidad de que no me van a despedir ni a bajarme el sueldo. Generalmente tiene que ver con ser funcionario o tener tu propio negocio.
Ñ	DINAMISMO Y ACTIVIDAD VARIADA EN SU DESEMPEÑO, que me permita... ...realizar muchos tipos de tareas, no siendo un trabajo rutinario ni aburrido. Cambiar constantemente de actividad, de ciudad y de personas con que te relacionas.
O	COMUNICACIÓN Y EXPRESIÓN ESCRITA, que me permita... ...expresar con palabras y dar a conocer mis opiniones y conocimientos a otras personas por medio de la escritura. Se refiere a escribir artículos, libros, hacer informes, etc.
P	COMPRVENTA DE PRODUCTOS Y SERVICIOS, que me permita... ...encargarme del intercambio de productos y servicios entre personas o empresas, obteniendo ganancias de ello: vender, comprar, etc. Tiene que ver con la hostelería, los comercios, la venta al público, etc.
Q	LOS SERES VIVOS Y LA VIDA, que me permita... ...estudiar la organización, nutrición, desarrollo y reproducción de los seres vivos. Esta relacionado con la biología, la genética, la alimentación, la zoología, la veterinaria.
R	REGULACIÓN DE LA VIDA COMUNITARIA Y DEFENSA DE LOS VALORES SOCIALES, que me permita... ...elaborar normas de convivencia y vigilar su cumplimiento, protegiendo a los ciudadanos de quienes no las obedecen. Tiene que ver con las leyes, la justicia, la política, etc.
S	DISCIPLINA Y MANDO, que me permita... ...dirigir y ordenar a personas que tienen puestos inferiores al mío, así como aceptar y obedecer reglas de una autoridad superior. Tiene que ver con la vida militar, la policía, la guardia civil, los servicios de seguridad, etc.
T	ESTUDIO DEL COMPORTAMIENTO, que me permita... ...investigar y conocer la conducta de los individuos ante distintas situaciones, intentando comprenderlos. Tienen que ver con todos los aspectos de la conducta y sus alteraciones.
U	RELACIONES PERSONALES, que me permitan... ...comunicarme y relacionarme con otras personas, estableciendo un contacto con ellos. Supone fundamentalmente trabajar con personas en vez de con datos o cosas.
V	AVENTURA Y RIESGO, que me permita... ...experimentar nuevas sensaciones y exponerme a retos y peligros, ya sean físicos, económicos, etc.
X	GESTIÓN ADMINISTRATIVA, que me permita... ...organizar y dirigir la parte administrativa de una empresa. Se relaciona con la contabilidad, la administración, la gestión, los recursos humanos, los tramites burocráticos, etc.
Y	RIGOR CIENTÍFICO E INVESTIGACIÓN, que me permita... ...aprender, descubrir y demostrar nuevas teorías y técnicas dentro del campo de las ciencias. Tiene que ver con los tareas de laboratorio, la experimentación, la comprobación de hipótesis, la exactitud, etc.

AUTOCORRECCION

TRABAJARAS CON LA INFORMACIÓN DE LA 1ª PARTE DE LA HOJA DE RESPUESTAS.

Podrás comparar tus resultados de la 1ª Parte con los obtenidos por los estudiantes de diferentes grupos vocacionales y ver en que grupo vocacional encajas mejor.

En el dorso de la Hoja de Respuestas están los resultados de 6 grupos vocacionales: I) Humanístico-Lingüístico; II) Psico-Pedagógico; III) Económico-Social; IV) Bio-Sanitario; V) Científico-Tecnológico; y VI) Artístico. El contrastar tus resultados con los de estos estudiantes puede ser muy interesante, pues te puede servir de referencia orientativa para tomar decisiones vocacionales.

Observa el ejemplo de un estudiante que ha completado el *Grupo I: Humanístico-Lingüístico*.

	1º FILOSÓFO	2º ACTOR	3º ARQUERO LOGO	4º JUEGOS	5º BIOLÓGICO	6º TECNOLÓGICO	7º QUÍMICO	8º ACIERTOS	
J	2	2	2	2	2	2	2	6	
O	2	2	2	2	2	2	2	0	
N	1	1	1	1	1	1	1	3	
	RESULTADO							9	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Puntos	10-11	12	13-14	+15					

En cada grupo hay filas que representan distintos constructos. En el grupo del ejemplo, el Grupo I: Humanístico, figuran tres constructos: J (Estudio y conocimiento del hombre y su cultura), O (Comunicación y expresión escrita) y N (Dinamismo y actividad variada en su desempeño), que son los que la investigación señala como importantes para los estudiantes de este Grupo Vocacional. Las seis columnas representan las profesiones escritas en la 1ª Parte de la Hoja de Respuestas y en las celdillas interiores, formadas por el cruce de filas y columnas, figuran valores de 2 ó 1, que son los valores que tiene el constructo para cada profesión puesta por el estudiante.

Observa el ejemplo. El estudiante *solo aprovecha de todo el trabajo que hizo en la 1ª Parte* la información de los constructos J, O, o N. En ese caso ha relacionado el constructo J con la profesión 1, 3 y 5, obteniendo de cada una de ellas un valor de 2. También ha relacionado el constructo N con la profesión 2, 3 y 4, obteniendo de cada una de ellas un valor de 1. No utilizó el constructo O. Se hacen las sumas por filas y se coloca el resultado en Aciertos. La suma total de aciertos en el ejemplo es de 9.

Después se busca el 9 en la barra Puntos del gráfico inferior, se señala donde está y se tachan todas las casillas hasta la señalada. En el ejemplo, el resultado 9 esta por encima de lo que el Grupo Humanístico obtiene (barra sombreada).

Instrucciones:

REALIZA TODOS LOS PASOS FIJANDONTE COMO SE HA PROCEDIDO EN EL EJEMPLO, para el GRUPO VOCACIONAL: **HUMANISTICO-LINGÜISTICO**

1) Comprueba si en tu RV has señalado los constructos J, O, o N para alguna de tus profesiones. Si es así, **redondea** las celdillas que expresan esa relación.

2) En la columna **Aciertos** **escribe** la suma de los valores que has redondeado.

3) En **Resultado**, escribe la **suma** de la columna anterior.

4) **Compara** tu resultado con el sombreado del gráfico inferior: En la fila **Puntos** señala la casilla que incluya el resultado que has obtenido y colorea o tacha aquellas casillas con puntos inferiores.

5) Interpretación:

a) Si tu puntuación gráfica esta en la zona blanca, quiere decir que tu percepción vocacional es muy acorde con la de ese Grupo Vocacional. Si se sitúa por encima de (□) compartes muchas cosas con ese grupo profesional y tu situación es muy ventajosa.

b) Si tu puntuación gráfica esta en la zona sombreada, tu planteamiento vocacional difiere de ese Grupo Vocacional. Si se halla por debajo del la señal de aviso (●) indicará que las ideas que tienes sobre el mundo vocacional de ese Grupo son muy diferentes de las que se dan en la realidad y puede ser que tus planteamientos respecto a lo que esperas de las profesiones de ese grupo, tengan poca consistencia con lo que te encontrarías más tarde. Tu asesor/a te podrá ayudar al respecto.

PROCEDE DE IGUAL MANERA CON EL RESTO DE GRUPOS VOCACIONALES.



SISTEMA DE ASESORAMIENTO VOCACIONAL *RENOVADO*

FASE IV : INDECISIÓN VOCACIONAL

INDECISIÓN VOCACIONAL COMPLEJA (I.V.C.) Blanca Gómez y Francisco Rivas (1992)

INFORMACIÓN

A la hora de tomar cualquier decisión, sobre todo si esta tiene mucha trascendencia o importancia para nuestro futuro, es natural que experimentemos dudas y temores sobre la consecuencias futuras de tal determinación. Posiblemente te encuentres tu en estos momentos en una situación parecida, ya que tienes que decidir sobre asignaturas u opciones que afectarán a tus estudios u otras posibilidades de desarrollo vocacional.

Ese malestar ante lo incierto, y que de alguna manera se teme, es suficiente para que te encuentres incomodo e indeciso sobre lo que has hacer o no. La *indecisión* suele proceder de la falta de información sobre uno mismo, sobre los estudios o el trabajo, y también de ciertas dudas sobre la propia confianza en uno mismo y otros aspectos personales. La información realista, y en su caso, la ayuda técnica del asesor, suelen ser suficientes para poder llegar a tomar decisiones maduras, y en cierta manera provisionales o revisables.

El cuestionario IVC trata de ayudarte para conocer mejor tu estado o situación de partida ante la toma de decisiones vocacionales. Se te presentan una serie de cuestiones que tienen que ver con tu funcionamiento habitual en tu ambiente escolar, familiar y personal; reflexiona y responde tal como te ves a ti mismo en este momento. Procura analizar cada cuestión y comparar "tu caso" con lo que se describe en la pregunta: responde maduramente, es decir tal como te ves a ti mismo, con tus circunstancias, e historia ya vivida, al margen de como te gustaría ser o poder actuar.

SÓLO ASÍ TE PODRÁS AYUDAR CON ESTE TRABAJO

INSTRUCCIONES DE TRABAJO

El cuestionario IVC consta de seis apartados (A: Autoconfianza vocacional; EE: Eficacia en los Estudios; C: Certeza; D: Dependencia; PE: Psicoemocionalidad y BI: Búsqueda de Información) que contienen aspectos que son facilitadores o entorpecedores, cuando se está en situación de incertidumbre o dudosa para tomar decisiones vocacionales.

Lee cada cuestión con detenimiento, analiza y responde, comparando cual es tu *comportamiento mas frecuente o habitual* redondeando "tu caso" en la Hoja de Respuestas. Redondearás :

* **I (IGUAL)** si coincide tu caso totalmente o en gran parte con lo que dice el enunciado,

* **C (CONTRARIO)**, si tu conducta o lo que haces, es lo contrario de lo que dice la pregunta.

En ocasiones, te resultará difícil ver tu caso como I o como C, pues parece que no encajas exactamente en ninguna de esas opciones. Finalmente deberás inclinarte por aquella *que mejor refleja tu comportamiento habitualmente*, aunque no se ajuste exactamente; en ese caso, cuando redondees I o C, añadeles un asterisco *.

Ejemplo I* , o C*.

Recuerda redondear tus opciones en la Hoja de Respuesta, y responde a todas las cuestiones. Cuando acabes el IVC de una manera muy sencilla podrás saber tus resultados y podrás comentarlos, si es preciso, con el asesor u orientador de tu Centro.

	A	IGUAL	CONTRARIO
1	Entiendo que la decisión vocacional que tome, solo me atañe a mí	I	C
2	Tengo la suficiente experiencia en los estudios, (sé que me va bien y que nó), para enfrentarme con éxito a lo que decida	I	C
3	Estoy convencido de que puedo afrontar el cambio, con absoluta confianza en mí mismo, debido a la firmeza de mis intereses y capacidades	I	C
4	Creo ser capaz de desarrollar las capacidades que sean necesarias, para afrontar con éxito la nueva situación	I	C

	EE	IGUAL	CONTRARIO
1	Habitualmente puedo distribuir mi tiempo de estudio de forma eficaz	I	C
2	Tengo el nivel adecuado para las materias básicas de mi decisión	I	C
3	Se trabajar en solitario con eficacia y perseverancia	I	C
4	Mis apuntes de clase están bien cogidos y estructurados	I	C
5	Puedo ampliar con coherencia los apuntes, consultando otras fuentes	I	C
6	Puedo demostrar buenas técnicas de trabajo intelectual y disciplina mental	I	C
7	Soy capaz de sacrificar la diversión por el estudio sin problemas.	I	C

	C	IGUAL	CONTRARIO
1	Tengo muchas dudas entre carreras muy diferentes entre sí	I	C
2	Tenga pensada la profesión que quiero alcanzar al acabar los estudios	I	C
3	Tenia decidido desde hace tiempo, lo que me gustaría estudiar o hacer	I	C
4	Conozco qué asignaturas optativas de BUP y COU se relacionan con mis planes vocacionales	I	C

	D	IGUAL	CONTRARIO
1	Cuando tomo una decisión, es muy importante para mí lo que mis amigos o los que me conocen bien, piensan sobre ella	I	C
2	Realmente me siento abatido/a cuando tomo decisiones importantes sin ayuda	I	C
3	A menudo tomo decisiones basándome en lo que otras personas piensan, mas que en lo que a mí realmente me gustaría hacer	I	C
4	Aplazo la toma de muchas decisiones, porque pensar sobre ellas, me resulta incómodo	I	C
5	Me parece que necesito mucho estímulo y apoyo de otros cuando tengo que tomar una decisión	I	C
6	No tengo mucha confianza en mi habilidad para tomar decisiones correctas, así que generalmente confío en las opiniones de otros con experiencia	I	C
7	No tengo mucha confianza en mis decisiones, a menos que mis amigos me den apoyo para ellas	I	C

	P.E	IGUAL	CONTRARIO
1	Gran parte de mi inquietud proviene de la carencia de intereses para lograr, por mi esfuerzo, mejores niveles de resultados escolares.	I	C
2	Mi principal preocupación se centra en la falta de confianza en mí mismo, para mantener con firmeza y durante tiempo lo que me propongo hacer	I	C
3	Tengo muy claro cuales son mis deseos y necesidades, personales y profesionales	I	C
4	Experimento sentimientos de conflicto al tener que considerar dos opciones contrapuestas (carrera o matrimonio; vivir solo o con mi familia etc.)	I	C
5	No merece la pena obligarme a buscar el éxito, por lo que ello me exige: dedicación, tipo de vida, sacrificio, dedicación excesiva etc.	I	C
6	Tengo mucho miedo a fracasar, si no consigo las metas que me he propuesto, como no acabar la carrera, no lograr una buena posición etc.	I	C

	B.I	IGUAL	CONTRARIO
1	Participé libremente en cursos y conferencias de información sobre estudios	I	C
2	Traté el tema de la decisión vocacional, en profundidad, con mis padres	I	C
3	Traté el tema de la decisión vocacional con mi tutor o profesores	I	C
4	Traté el tema de la decisión vocacional con mis amigos	I	C
5	Traté el tema de la decisión vocacional con estudiantes que estaban cursando carreras que me interesaban	I	C
6	Discutí la cuestión económica, con claridad con mis padres	I	C
7	He buscado información por mi mismo del tema que me interesaba: he escrito a oficinas, he ido a bibliotecas, he visto programas de TV, etc	I	C
8	Me he preocupado en recoger información sobre centros donde se cursan estudios que me interesan	I	C
9	Conozco bien a personas que ya están cursando los estudios que me interesan y a profesionales de esos estudios y el tipo de vida que llevan	I	C
10	He leído algún libro o guía de estudio específica sobre lo que me interesa	I	C



SISTEMA DE ASESORAMIENTO VOCACIONAL *RENOVADO*

FASE VI: ALFABETIZACIÓN BÁSICA.

ALFABETIZACIÓN CIENTÍFICA (α -C) y ALFABETIZACIÓN HUMANÍSTICA (α -H) Francisco Rivas y Fernando Sanfélix (1996)

INFORMACIÓN

Llamamos **Alfabetización Básica** a una serie de conocimientos que una persona adquiere a lo largo de los años de estudio y de vivir en un ambiente cultural determinado. Como puedes suponer es muy difícil poder definir y más todavía evaluar todo lo que una persona sabe o cual es su cultura general. Y sin embargo es importante tener una idea aproximada de esa formación básica para analizar con mayor realismo tus planes vocacionales de futuro.

Alfabetización Básica **NO ES UN EXAMEN**: es un repertorio de cuestiones o enunciados que te presentan hechos, términos y conceptos sobre nuestra cultura, que en el SAV-R hemos estructurado en dos partes: una referida a cuestiones de *Ciencias* : **Alfabetización Científica (α -C)**, y otra que trata aspectos de *Letras* : **Alfabetización Humanística (α -H)**. Ambas te ofrecen informaciones puntuales sobre conocimientos muy variados.

Alfabetización Científica (α -C) incluye cuestiones sobre *Física y Química; Geología, Astronomía y Cosmología; Matemáticas; Biología; y Tecnología e Informática.*

Alfabetización Humanística (α -H) está formado por cuestiones sobre *Arte* (Arquitectura, Pintura, Escultura, Música y Cine); *Pensamiento* (Filosofía); *Lingüística* (Lengua y Literatura); *Sociedad I* (Economía y Derecho); y *Sociedad II* (Historia). Esos conocimientos los habrás podido adquirir a través de tu trabajo escolar, o de las noticias de periódicos, revistas o televisión.

Es importante que puedas conocer, *aunque sea de manera aproximada*, cual es tu punto de referencia sobre el *mundo científico y humanístico* en un momento en que tienes que plantearte nuevas opciones vocacionales, que de alguna manera tiene que ver con lo que hayas adquirido anteriormente y con lo que tienes que plantearte de cara a un futuro próximo.

TRABAJA CON SERIEDAD REFLEXIONANDO TU POSICIÓN ACTUAL

INSTRUCCIONES DE TRABAJO

Si no es un examen que tengas que acertar la respuesta, ¿De qué se trata entonces?.

Sencillamente, se trata de ayudarte a precisar cual es tu aproximación al mundo científico y humanístico a través de la curiosidad o nivel de conocimientos que estimas posees sobre la información que se te presenta en forma de enunciados: **NO SON PREGUNTAS** que tengas que acertar.

Lee con detenimiento cada enunciado y responde a la pregunta : ¿SABÍAS QUÉ?, según esta escala :

A) Lo conozco bien o sé con precisión de que se trata.

B) Tengo una idea aproximada.

C) No tengo ni idea, no lo conocía.

Al responder A, querrías decir que puedes escribir o hablar bastante sobre el tema. Responderías B, si puedes escribir o decir poco sobre ese asunto; y responderías C, si no puedes ni escribir ni hablar nada, es totalmente nuevo eso para ti.

Observarás, que en algunos casos, en el mismo enunciado hay dos informaciones, puesto que se trata solo de mostrarte conocimientos generales de distintos campos, más que cosas muy específicas, responde A, B o C, indistintamente como si fuera un solo contenido. En otras palabras no es preciso que sepas o domines las dos informaciones: basta con una de las dos. *Es muy importante que respondas lo más sinceramente o adecuadamente a todas las cuestiones*, de esa manera esa información te podrá ser útil más tarde, para tomar decisiones vocacionales realistas.

Responde en la HOJA DE RESPUESTAS, redondeando A , B, o C.

ALFABETIZACIÓN CIENTÍFICA (α-C)

FÍSICA y QUÍMICA
1.- Los científicos solo reconocen dos tipos de movimientos: <i>uniforme o acelerado</i> .
2.- La energía <i>cinética</i> de los átomos está relacionada con el movimiento de los átomos. Las reacciones químicas son el resultado de <i>interaccionar de distinta manera los electrones</i> entre los átomos y moléculas.
3.- <i>Fuerza</i> es aquello que obliga a los cuerpos a <i>cambiar</i> su estado de movimiento (Newton) y matemáticamente es igual a masa por aceleración ($F = m \cdot a$). La fuerza más común en la Naturaleza es la <i>gravitatoria</i> .
4.- La ecuación de Einstein, $E = m \cdot c^2$, expresa que <i>la masa</i> puede transformarse en <i>energía</i> y viceversa. La <i>masa</i> es solo una forma de <i>energía</i> (<i>Teoría de la relatividad</i>).
5.- Las partículas más pequeñas conocidas se llaman <i>quarks</i> . La <i>fusión</i> nuclear, produce la energía del Sol.
6.- El <i>cero absoluto</i> es la temperatura en la cual no se puede obtener más calor de un cuerpo ($-273,16^\circ \text{C}$). La <i>entropía</i> es la medida científica del desorden de un sistema.
7.- Todo <i>imán</i> tiene dos polos. Electricidad y <i>magnetismo</i> son dos aspectos inseparables de un mismo fenómeno: no se puede tener uno sin el otro.
8.- La velocidad de la luz aproximadamente es de <i>trescientos mil kms. por segundo</i> . La velocidad del sonido en el aire es de <i>340 metros por segundo</i> .
9.- La emisoras de radio FM, transmiten a muy poca distancia, a diferencia de las AM, debido a que la <i>longitud de onda</i> es muy pequeña (unos pocos metros). Los radares y sonar emplean impulsos directos de <i>microondas</i> que se reflejan en los objetos sólidos.
10.- El <i>plasma</i> es el estado de la materia más común en el universo, formado en general por electrones y núcleos de helio e hidrógeno sueltos sometidos a enormes temperatura y presión. El <i>silicio</i> es el elemento más abundante en la corteza terrestre.
11.- El diamante y el carbono son <i>carbono puro</i> , pero con ordenaciones moleculares diferentes. El diamante es el cuerpo más duro y el talco el más blando según la <i>escala de dureza</i> . (Moss)
12.- La <i>fiisión</i> es la escisión del núcleo atómico en dos o más fragmentos, con liberación de enorme cantidad de energía: la <i>energía nuclear</i> . La <i>fuisión</i> se produce cuando dos núcleos pequeños se juntan para producir otro mayor: el Sol y las estrellas generan energía mediante <i>fuisión</i> .
13.- REM es la magnitud que mide la <i>absorción de la radiactividad</i> en el hombre. La cantidad de radiación se expresa en unidades <i>curies</i> .
14.- Los <i>elementos químicos</i> diferentes van de 1: Hidrogeno al 95: Americio, y se han creado en el laboratorio (átomos artificiales) hasta el 105. <i>Todos los elementos</i> más pesados que el helio, incluidos nosotros, están producidos en las estrellas. Todos nosotros estamos hechos de material estelar.
15.- <i>Neutrinos</i> son partículas que carecen de masa y son eléctricamente neutros. <i>Número atómico</i> de un elemento químico, es el numero de <i>protones</i> del átomo.
16.- <i>Ion</i> es el átomo cuyo número de electrones es diferente del de protones. <i>Isótopo</i> de un átomo, es otro átomo que tiene el mismo número de protones y diferente número de neutrones.
17.- La <i>sociedad tecnológica</i> actual esta basada casi en su totalidad en el empleo de la energía eléctrica. El <i>láser</i> utiliza la <i>luz</i> como emisión estimulada de radiación.
18.- El transistor es un dispositivo <i>semiconductor</i> de enorme utilidad en telecomunicaciones. La resonancia magnética de imagen esta basada en la aplicación de <i>superconductores</i> en diagnostico medico.
19.- <i>Amperio</i> , es una unidad que expresa la intensidad de la corriente eléctrica. El <i>Ohmio</i> , es una unidad de medida de la resistencia eléctrica.
20.- Celsius, y Farenheit son escalas de <i>medida del calor</i> . Richter o Mercalli son escalas de medida utilizadas en <i>sismología</i> .

GEOLOGÍA, ASTRONOMÍA y COSMOLOGÍA

- 1.- La Tierra tiene una *edad* de unos 4000 millones de años. La Luna, es unas *cincuenta veces menor* que la Tierra.
- 2.- La *sonda Galileo*, tras seis años de viaje, llegó a Júpiter en 1995. El telescopio llamado Hubble montado sobre un satélite de la NASA, *resulto miope por defecto del sistema óptico*, y hubo que corregirlo en el espacio, en una compleja operación tecnológica.
- 3.- La agrupación de millones de estrellas juntas en el universo se denomina *galaxia*. Plutón es el planeta *más alejado* del Sol.
- 4.- Los *quasares* son los objetos mas alejados que conocemos que emiten una enorme cantidad de energía. La *teoría Big Bang*, expresa que el universo empezó a expandirse a partir de un punto altamente condensado, y sigue en expansión.
- 5.- Los continentes están en movimiento: las costas de América y Europa, se separan cada pocos años unos *treinta centímetros*. La *deriva de los continentes* es la teoría formula por Wegener, que explica la formación exterior y el movimiento de los continentes.
- 6.- Las *placas tectónicas* revelan que nada en la superficie terrestre es estable. El roce y colisión entre las placas tectónicas, explican por ejemplo los frecuentes *terremotos* de la falla de San Andrés en California.
- 7.- Los *volcanes* arrojan materiales incandescentes al exterior, en forma de lava, fumarolas y su comportamiento es poco predecible. El *núcleo de la Tierra* es sólido por la presión, y su temperatura de unos 7000 grados.
- 8.- El *polo magnético de la Tierra* cambia de posición en varios kilómetros por año, de tal manera que es pensable imaginar que en otras épocas, el polo Norte estuviera en la Antártida y el polo Sur en el Ártico. La tierra actúa como un *imán*, y la brújula se orienta en la dirección N-S.
- 9.- El *eje* de rotación de la Tierra actualmente tiene una inclinación de unos 23°. La Tierra tiene tres movimientos, (rotación, traslación y "cabeceo") se desplaza a *enorme velocidad* alrededor del Sol.
- 10.- La corteza terrestre es irregular: la *diferencia* entre la altura del *pico más alto* de la Tierra : Everest (Himalaya), y la profundidad de la *sima oceánica* (Marianas) mas honda del Pacífico, es de casi *veinte mil metros*.

MATEMÁTICAS

- 1.- Los *diagramas de Venn*, resultan útiles para ilustrar gráficamente las relaciones entre conjuntos. La representación de pares ordenados en el plano, tiene como referencia el *eje de abscisas* y el *eje de ordenadas*.
- 2.- El teorema de *Pitágoras* permite calcular la relación numérica entre los catetos y la hipotenusa
- 3.- El número *primo* solo tiene como divisores, a la unidad y a sí mismo. El *m.c.m.* de *dos números primos* es, su producto.
- 4.- $i^2 = -1$, es un *número complejo*, que permite expresar todas las soluciones de ecuaciones de 2º grado.
- 5.- El *cero*, como número tiene una enorme dificultad conceptual, pero fue conocido desde antiguo por los *drabes* y los *mayas*. El numero Π es un numero irracional que tiene infinitas cifras.
- 6.- La *ecuación general* de la línea recta es $y = mx + b$. Matemáticamente, el *punto de intersección* de dos rectas se obtiene por la resolución del sistema de sus ecuaciones.
- 7.- La circunferencia tiene 360° grados, o 2π *radianes*.
- 8.- El *volumen* del hexaedro, se calcula elevando su lado al cubo. πr^2 es el *área del círculo*.
- 9.- La potenciación es la operación *inversa* a la radicación. Y la división es la *inversa* a la multiplicación.
- 10.- La *variación* entre los valores de una serie numérica, se denomina *desviación estándar*. La *mediana* de los valores de una serie, representa un punto que la divide por la mitad.

BIOLOGÍA
1.- <i>Gen</i> es la unidad básica de información de la herencia. El <i>ADN</i> es un ácido nucleico, en forma de doble hélice que contiene el código genético de los seres vivos.
2.- <i>Mitosis</i> es la división de una simple célula en dos hijas idénticas. <i>Meiosis</i> es la reproducción mediante diferenciación sexual.
3.- Las plantas toman directamente la energía del Sol, gracias a la <i>clorofila</i> y la función <i>fotosíntesis</i> . Los animales toman la energía fundamentalmente de las plantas (cadena trófica de alimentación).
4.- Probablemente <i>la vida</i> se formó en un medio acuoso constituido por Amoníaco (NH ₃), Metano (CH ₄), Anhídrido Carbónico (CO ₂) Hidrógeno (H ₂) y Agua (H ₂ O): surgen los <i>aminocidos</i> . Los <i>vertebrados</i> dejaron el mar y ocuparon la tierra hace 360 millones de años.
5.-La desaparición de los dinosaurios se produjo hace 65 millones de años, mientras que los fósiles más antiguos de apariencia humana solo tienen 4 millones de años.
6.- El <i>evolucionismo</i> , alude a la diversidad y a que todas las formas de la vida se desarrollan por selección natural (Darwin) de las especies. El evolucionismo fue rechazado y condenado por la Iglesia católica.
7.- La alteración de la atmósfera por efecto del anhídrido carbónico, aumenta la temperatura terrestre: <i>efecto invernadero</i> . Ese efecto tiene que ver con la <i>industrialización descontrolada</i> y los motores de combustión.
8.-El español Santiago Ramón y Cajal, recibió el Premio Nobel por sus trabajos sobre la estructura de las neuronas. El británico A. Fleming, descubrió la <i>penicilina</i> ; como anécdota, los toreros le erigieron un monumento en agradecimiento.
9.-El número de <i>cromosomas</i> del ser humano es de 24 pares. Los varones tienen cromosomas XY, las mujeres cromosomas XX.
10.-El <i>síndrome de Down</i> , es una alteración cromosómica que afecta al desarrollo intelectual del bebé. El proyecto <i>Genoma</i> , es un ambicioso programa de investigación que trata de conocer los genes en los individuos humanos.

TECNOLOGÍA e INFORMÁTICA
1.-El primer trasplante de corazón con éxito fue realizado por C.N. Barnard en 1967. España es el país con mayor número de personas donantes de órganos.
2.- La presa de mayor capacidad de producción eléctrica del mundo es la de Assuán (río Nilo, Egipto) La bombilla eléctrica fue inventada por el estadounidense T.A. Edison.
3.-El faro más antiguo construido por los romanos conocido como la Torre de Hércules, sigue funcionando en la Coruña. El canal de Suez, fue construido por el ingeniero francés F. Lesseps.
4.-. El automóvil con motor de combustión de cuatro tiempos de gasolina se debe a Benz. El primer submarino, fue construido por el español Isaac Peral.
5.- El primer vuelo con avión de motor lo realizaron los hermanos Wright (1903). El primer satélite artificial, el Sputnik II llevo a la perra Laika; y el ruso Gagarin fue el primero que orbitó la Tierra.
6.-Un ordenador almacena y manipula información representada por la secuencia on-off (encender-apagar) de sus transistores. Bit es la cantidad de información almacenada en una conexión on-off.
7.-Un byte son ocho bits. Los ordenadores utilizan el lenguaje binario (0,1).
8.-La memoria RAM de un ordenador se refiere a la memoria de trabajo o de instrucciones que debe disponer para poner en marcha los programas. Disco duro, es una dispositivo para almacenar enormes cantidades de información en memoria.
9.-Un chip, es una pequeña placa de silicio que contiene o maneja físicamente la información en el ordenador. El software se refiere a los programas informáticos y el hardware, a la máquina ordenador.
10.-DOS, es un sistema operativo que utilizan la mayoría de ordenadores. PC, es el nombre abreviado de Personal Computer, u ordenador personal. Internet, es un sistema de intercambiar información a través de ordenadores.

ALFABETIZACIÓN HUMANÍSTICA (α-H)

ARTE

- 1) Las Cuevas de Altamira (Cantabria) representan el *arte rupestre* del Paleolítico con escenas cotidianas de los hombres primitivos. Las *pirámides* de Egipto (siglos XVI y XV a. de J.C.) son construcciones funerarias de contenido religioso monumental únicas en el mundo.
- 2) El Partenón (siglo V a. de J.C.) representa el *arte clásico arquitectónico griego* que sirvió de modelo para la arquitectura de los siglos posteriores. El acueducto de Segovia, el arco de Tarragona, y el puente de Toledo son construcciones civiles del *Imperio Romano* en España.
- 3) Las culturas *Maya*, *Azteca* e *Inca* tuvieron grandes realizaciones arquitectónicas civiles y religiosas exponentes de una elevada cultura mucho antes del descubrimiento de América.
- 4) El llamado Camino de Santiago está plagado de iglesias y ermitas muy representativas del *arte Románico*, como el Pórtico de la Gloria de Santiago de Compostela; la colegiata de Toro; Catedral de Jaca; Santa María Taüll; San Isidoro de León; etc.
- 5) La bóveda de crucería, el rosetón o ventana circular acristalada y torres en aguja son algunas de las características principales de la *arquitectura gótica*, como por ejemplo las catedrales de Palma de Mallorca, León, Burgos, Notre Dame o Saint Chapelle de París.
- 6) Las *vidrieras* de la Catedral de León, o las de la Saint Chapelle de París, son quizás las mejores del *gótico*. La Alhambra de Granada, y la mezquita de Córdoba, son las construcciones mas representativas de la civilización del *Andalus*.
- 7) Leonardo da Vinci, Rafael, Miguel Ángel (siglos XV y XVI) son importantes representantes del movimiento artístico y cultural que se inició en Italia y que se conoce con el nombre de *Renacimiento*. *Miguel Ángel* esculpió "El Moisés" y "La Piedad", para muchos la perfección clásica en mármol.
- 8) Pintores como Ribera, Murillo, El Greco, y Velázquez (siglos XVI y XVII) son representativos de la pintura del *Siglo de Oro español*. "Las Meninas", (siglo XVII) pintadas por *Velázquez* representan a juicio de muchos críticos, la pintura técnicamente más compleja.
- 9) El *Misterio de Elche (El Misteri)* es la representación religiosa medieval más antigua en el occidente y que se mantiene hasta nuestros días. Los *pasos* de la Pasión de Semana Santa son conocidos con el nombre de "Imaginería" con escultores como Salzillo y Alonso Berruguete.
- 10) *Goya* pintó los desastres de la Guerra de la Independencia y retrató el ambiente de la corte y del pueblo del siglo XIX español. El "Guernica", (siglo XX) pintado por *Picasso* representa la pintura de mayor simbolismo de la Guerra Civil Española.
- 11) La obra de *Rodin*, escultor francés del XIX, con obras como "El pensador", o "Los burgueses de Calais", debe mucho a la inspiración y trabajo artístico de su esposa. *Escultores* como Gargallo, Chillida son artistas españoles de este siglo con proyección universal.
- 12) El pintor holandés *Vincent Van Gogh*, en vida apenas tuvo reconocimiento su obra, y actualmente sus cuadros son los mejor pagados. Sorolla, Dalí, Miró, Tapies, A. López, A. Barceló son *pintores modernos españoles* de nombre internacional.
- 13) *Eiffel*, ingeniero francés que creó la Torre de París, también trabajó en España (Puentes de Sevilla y Asturias). El arquitecto *Antonio Gaudí* es representante del Modernismo catalán en Arquitectura, con obras civiles como la "Casa de Pedrera", y religiosas como "La Sagrada Familia" de Barcelona.
- 14) En una *orquesta* se combinan conjuntamente instrumentos de viento, percusión, cuerda, siguiendo una partitura que dirige el director. Giuseppe Verdi y Giacomo Puccini sobresalieron en la *Ópera*.
- 15) Mozart (siglo XVIII) y Beethoven siglos (XVIII y XIX) dos de los *genios de la música clásica* su valía sigue reconociéndose actualmente. El *Jazz* es una música moderna de origen afroamericano y es representativa de la música del siglo XX.

16) Los compositores Manuel de Falla y Granados, el concertista de violonchelo Pablo Casals, el guitarrista Paco de Lucía, el cantador de flamenco Camarón, el pianista de jazz Tete Montoliu, son *músicos españoles* de proyección internacional.

17) La jota aragonesa, la folia canaria, la sardana catalana, el flamenco andaluz, o el chotis madrileño, son muestras de la variedad del *folklore español*. "La dolorosa", "Los gavilanes", "La revoltosa" o "Marina" son *zarzuelas*, también llamado género chico, para diferenciarlo de la ópera o bell canto.

18) El cinematógrafo, fue inventado por los hermanos Lumiere en 1895. El *director* más conocido de *películas de suspense* es Alfred Hitchcock, que trata asuntos de intriga con efectos cinematográficos muy importantes.

19) Chaplin, Buster Keaton, El Gordo y el Flaco, Hermanos Marx, son los *actores clásicos cómicos* de la historia del cine. *Películas* como Ciudadano Kaine" de Orson Welles; "La diligencia" de J. Ford, "Bienvenido Mr Marshall" de Berlanga, son ya obras clásicas.

20) El aragonés Luis Buñuel es el *director de cine* que más películas tiene situadas entre las mejores de la historia del cine según los críticos internacionales. Walt Disney, logro dar a los *dibujos animados*, la categoría de obra de arte a través del cine.

PENSAMIENTO (Filosofía).

1) Los *sofistas griegos*, como Protágoras (siglo V a. de J.C.), hicieron del "Hombre la medida de todas las cosas", lo que significa que la verdad es relativa. Lo que se conoce de Sócrates se debe principalmente a las obras de su discípulo más famoso : Platón (siglos V y IV a. de J.C.). "La realidad es la idea" es la base de Platón y del platonismo (dos mundos).

2) Para San Agustín (siglos IV y V), uno de los grandes padres de la Iglesia, "El razonar no crea la verdad, solamente la descubre". Santo Tomás (siglo XIII) afirma que "Entre la fe y la razón no puede haber conflicto porque una y otra derivan de Dios" su pensamiento e su influjo filosófico se conoce como *Escolástica*.

3) Lutero con sus tesis o *Reforma*, el "Manifiesto a la nobleza cristiana de Alemania" o "Tesis de Wittenberg" (siglo XVI) significó la ruptura de la Iglesia Católica de Occidente. La *Contrarreforma*, arranca del concilio de Trento, y tuvo en la Compañía de Jesús fundada por San Ignacio de Loyola (siglo XVI) su principal impulsor.

4) Uno de los más importantes representantes del *Humanismo* fue el valenciano Juan Luis Vives, contemporáneo de Erasmo (siglos XV y XVI). Galileo (siglos XVI y XVII) es el primer teórico del *método experimental*: sentido y razón son indispensables en la construcción científica.

5) En la obra "Emile" (Emilio) su autor Rousseau (siglo XVIII), defiende la tesis de que el ser humano es bueno por naturaleza y es la sociedad la que lo pervierte, (por ello hay que tratar del derecho y de las relaciones democráticas) ("El Contrato Social"). En el "Siglo de la Razón" o "Siglo de las Luces" (siglo XVIII) se da la *Ilustración*, que afectó al conocimiento, la política social, etc.

6) Hegel (siglos XVIII y XIX) desarrolló la *Dialéctica* como método propio de la Filosofía y del conocimiento como síntesis de contrarios. Marx (siglo XIX) fundamenta la concepción histórica del ser humano y la dimensión práctica del conocimiento. "Hasta ahora los filósofos han interpretado el mundo, ahora hay que cambiarlo".

7) Los *creyentes* están convencidos o creen en la existencia de Dios; los *ateos* están convenidos de la no existencia de Dios; los *agnósticos* no se pronuncian sobre la existencia o no existencia de Dios.

8) Con A. Comte (siglo XIX) se inicia el conocimiento *sociológico* y sobre todo en el XX, la *Sociología* es una ciencia que estudia el comportamiento de los grupos y movimientos sociales. Con Freud (siglos XIX y XX) se generaliza el conocimiento psicológico de la personalidad que describe en tres componentes principales : Yo, Ello y Superyo los cuales están en continua pugna entre sí.

9) Los filósofos franceses : Sartre, Camus, Simone Beauvoir, y G. Marcel; así como los alemanes : Heidegger, Jaspers, (siglos XIX y XX) se engloban como *existencialistas* porque anteponen la existencia a la esencia. Unamuno, Ortega y Gasset, Zubiri, J. Marías y Aranguren representan gran parte del pensamiento *filosófico español* del siglo XX

10) En el siglo veinte se puede señalar como el fortalecimiento del *feminismo* por la incorporación de la mujer al mundo del trabajo y la lucha por la igualdad de derechos; del *consumismo*, que hace del consumo como forma de vida y de obtención de felicidad y del *turismo*, una forma de migración cultural.

LINGÜÍSTICA (Lengua y Literatura).

- 1) El idioma castellano (que genéricamente también se conoce como *español*) es, después del chino y el inglés, el que más se habla en el mundo. Las lenguas que se hablan en España, excepto el vasco, se llaman *romances* o *románicas* porque proceden del latín.
- 2) En el idioma castellano el fonema /b/ es bilabial, oclusivo y sonoro. La palabra "Genética" es una palabra esdrújula, y por ello lleva tilde en la sílaba acentuada. La letra "ñ" es específica del idioma castellano, lo que ha dado lugar a querer suprimirla de los teclados de los ordenadores. En castellano y en valenciano existen tres formas verbales no personales : infinitivo, gerundio y participio.
- 3) Muchos de los nombres de ciudades y pueblos como Alhama, Benimámet, Calatayud, y palabras como acequia, almoneda, azud, etc., evidencian la presencia e influencia de la cultura árabe en España.
- 4) La metáfora es una figura literaria relacionada con el significado; por ejemplo: "Su luna de pergamino, preciosa tocando viene", para decir que viene tocando una pandereta. Las estrofas pueden clasificarse, según el número de sílabas de sus versos, en dos grandes grupos : de arte menor y de arte mayor. El *Romancero* es un conjunto de romances que expresa hechos en versos de rima asonante.
- 5) Una de las más famosas novelas de caballería es "Tirant lo Blanc", escrita en valenciano por Joanot Martorell en el siglo XV. Shakespeare, quizá el autor más importante de la literatura inglesa, y Miguel de Cervantes, principal novelista español, fueron contemporáneos y vivieron durante los siglos XVI y XVII.
- 6) El antecedente de la novela picaresca española fue "El Lazarillo de Tormes", escrita en el siglo XVI. Lope de Vega, autor de obras como "Fuenteovejuna" y "Peribáñez", es el más universal de los dramaturgos clásicos españoles. "Vivo sin vivir en mí ..." es un fragmento de uno de los poemas más famosos de Santa Teresa de Jesús, escritora mística del siglo XVI.
- 7) Fernán Caballero es el seudónimo de la escritora Cecilia Böhl de Faber, precursora del Realismo en España, que se basa en el siguiente principio : "La novela no se inventa, sino que se observa". Leopoldo Alas, "Clarín", escritor realista, es el autor de "La Regenta", una de las obras clave de la literatura española del siglo XIX.
- 8) Antonio Machado, poeta sevillano de la Generación del 98, es autor de una poesía muy humana, sensible, descriptiva y de cierto pesimismo. Miguel Hernández, quizá el poeta valenciano más importante del siglo XX, escribió poemas de honda preocupación social. Rafael Alberti es el último poeta de la Generación del 27.
- 9) García Lorca (siglo XX) es un autor culto que se inspira en la vida del pueblo y sus pasiones; lleva al teatro y a la poesía tres valores sustanciales del hombre : el odio, el amor y la muerte. Emilia Pardo Bazán (siglos XIX y XX), autora de "Los pazos de Ulloa", es la escritora a la que se considera como fundadora del movimiento literario conocido con el nombre de "Naturalismo español".
- 10) Juan Ramón Jiménez, autor de "Platero y yo", y Camilo José Cela, autor de "La colmena", son escritores españoles que recibieron el Premio Nobel de Literatura. Vargas Llosa, Neruda, Julio Cortázar y Gabriel García Márquez son autores hispanoamericanos impulsores de la lengua y literatura españolas del siglo XX.

SOCIEDAD I (Economía y Derecho)

- 1) El Feudalismo es un régimen político y social imperante en la Europa occidental del siglo IX al XIII, que tenía por base la constitución del feudo, que consistía en una porción de tierra u otro bien que un señor donaba a un vasallo a cambio de ciertas obligaciones y derechos.
- 3) El economista escocés Adam Smith (siglo XVIII) afirmaba que la Economía debía ser libre, individualista y competitiva, y que el mercado actúa como mecanismo regulador de la vida social e individual. El Mercantilismo (siglos XVII y XVIII) fue un sistema económico que confundió riqueza con dinero, y fue la política económica seguida por el Absolutismo.
- 4) La máquina de vapor (siglo XVIII) fue la verdadera e imprescindible protagonista de la Revolución Industrial, ya que significó el abaratamiento de la producción con energía más barata.
- 5) El nivel de vida de los ciudadanos de un país es la Renta per Cápita, que se halla dividiendo la Renta Nacional entre el número de habitantes. La riqueza de un país se expresa globalmente a través del Producto Interior Bruto, que indica lo que un país es capaz de producir cada año. Si el Estado gasta más de lo que ingresa se encuentra con un Déficit Público, que tiene el inconveniente de que hipoteca o retiene el futuro desarrollo de ese país.

6) El *Capitalismo* es la fórmula de relación económica que antepone la ganancia de capital sobre cualquier otra cuestión. El "*Socialismo Científico*" aspira a una sociedad sin clases, en la que las relaciones económicas individuales y colectivas se rigen por la justicia y la igualdad.

7) Uno de los representantes más importantes de la *Ilustración* fue Montesquieu, autor de la obra "El Espíritu de las Leyes", estableció la diferenciación entre los *tres poderes del Estado* : el Ejecutivo, el Legislativo y el Judicial, base del formato moderno de Estado.

8) La *Constitución española*, sancionada en referéndum el día 6 de Diciembre de 1978, dice en su artículo 1º: "España se constituye en un estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político. La soberanía nacional reside en el pueblo español, del que emanan los poderes del Estado. La forma política del Estado español, es la Monarquía parlamentaria."

9) El *Derecho* regula la convivencia entre personas e instituciones y en un *Estado de Derecho* todos los ciudadanos son iguales y están sometidos al imperio de la Ley. En España, la ordenación o importancia de las reglas del Derecho son : Constitución, Ley, Decreto, Orden, Resolución y Circular.

10) La participación ciudadana en los asuntos de la vida pública se logra a través del *sufragio universal*, que dice que las personas mayores de edad pueden votar, y cada voto tiene el mismo valor. El *Día Internacional de la Mujer* se celebra el 8 de marzo, coincidiendo con el aniversario del día que se produjo el atropello y asesinato de mujeres trabajadoras en los Estados Unidos por reivindicar cuestiones laborales.

SOCIEDAD II (Historia)

1) Las fértiles crecidas del *Nilo*, que inundaban las riberas de limo, permitieron el desarrollo de una vigorosa civilización agrícola y militar. Muchos templos y construcciones funerarias quedaron sumergidos por la construcción de la presa de Assuan, y la UNESCO organizó el salvamento de esas construcciones.

2) Marco Polo, *navegante y explorador* veneciano de los siglos XIII y XIV a través de sus narraciones dio a conocer en Europa la vida y costumbres de varios pueblos y países de Asia. La *primera vuelta al mundo en barco* fue dada por Juan Sebastián Elcano en el siglo XVI.

3) Juana de Arco fue una heroína nacional francesa del siglo XV que participó activamente en la *Guerra de los Cien Años* entre Francia e Inglaterra estando al mando de un pequeño ejército que consiguió una gran hazaña al liberar la ciudad sitiada de Orleans.

4) España nació como un *Estado Moderno*, cuando en el siglo XV, *los Reyes Católicos* se unieron en matrimonio y consiguieron unificar sus respectivos reinos. La reina Isabel La Católica acogió con entusiasmo el proyecto presentado por Cristóbal Colón, e hizo posible el *descubrimiento del Nuevo Mundo*. También en su reinado tuvo lugar la conquista del reino moro de Granada y la expulsión de judíos y moriscos de España.

5) El máximo poder de *España como imperio* se da en los siglos XVI y XVII, con los reyes austrias Carlos V y Felipe II, quien pudo decir : "En mis dominios no se pone nunca el sol". En 1898, España pierde la última colonia que le quedaba del antiguo imperio.

6) La *Revolución Francesa* se inició en 1789 y fue un episodio decisivo en la historia de Occidente, con la implantación de la democracia liberal, con el lema de : "Igualdad, Libertad y Fraternidad".

7) De la liquidación del *colonialismo moderno* (S. XIX) surgen muchas de las naciones actuales; Simón Bolívar llamado el Libertador, fue uno de los líderes independentistas de muchas naciones sudamericanas ; Gandhi, fue el líder de la independencia de la India del Imperio británico.

8) Las *dos guerras mundiales* (I GM de 1914 a 1918 y II GM de 1939 a 1945) tuvieron como escenario inicial guerras entre naciones europeas que las extendieron prácticamente a todo el planeta. La II GM finalizó con la derrota de la Alemania de Hitler y de Japón, país donde por primera vez se empleó la bomba atómica contra la población.

9) La *ONU* fue creada después de la II Guerra Mundial como un organismo de paz para tratar de resolver los problemas o conflictos entre las naciones. La UNESCO es una organización internacional de la educación y la cultura.

10) La creación del *actual Estado de Israel* es una decisión de la ONU, para dar una patria al pueblo judío. Esa actuación colisiona con los derechos de otros pueblos asentados también en las riberas del Jordán y Palestina, y es un *tema de conflicto con las naciones árabes*.



DATOS DE IDENTIFICACIÓN

A.- Datos Personales

- Nombre:
- Edad: - Sexo: Varón ☐ Mujer ☐
- Teléfono:
- Lugar de Residencia:

B.- Datos Académicos

- Curso en el que te encuentras: ☐ de BUP
☐ de FP, en la Rama de
☐ de Secundaria
☐ de Módulos Profesionales
☐ COU, Opción
- Asignaturas Optativas Cursadas:

C.- Datos Familiares

- Estudios del Padre:
- Estudios de la Madre:
- Estudios de Hermanos mayores:
- Profesión del Padre:
- Profesión de la Madre:
- Profesión de Hermanos:
- Orden de Nacimiento:
- Estatus Socioeconómico Familiar: Alto ☐ Medio ☐ Bajo ☐

**MI SITUACION VOCACIONAL**
HOJA DE RESPUESTAS

Estudiante:..... Curso:..... Centro:.....

Pienso estudiar/trabajar:.....

1ª PARTE.- LO QUE PIENSO SOBRE

Escala: Cuando contestes ten en cuenta que:

1= Totalmente de acuerdo; 2 = Acuerdo; 3 = Algo en desacuerdo y 4 = Totalmente en desacuerdo

A.- Actitud hacia la T.D.					
	Acuerdo		Desacuerdo		?
1	1	2	3	4	?
2	1	2	3	4	?
3	1	2	3	4	?
4	1	2	3	4	?
5	1	2	3	4	?

B.- Grado de conocimiento					
	Alto		Bajo		?
1	1	2	3	4	?
2	1	2	3	4	?
3	1	2	3	4	?
4	1	2	3	4	?
5	1	2	4	4	?
6	1	2	3	4	?
7	1	2	3	4	?
8	1	2	3	4	?
9	1	2	3	4	?
10	1	2	3	4	?

C.- Factores influyentes					
	Acuerdo		Desacuerdo		?
1	1	2	3	4	?
2	1	2	3	4	?
3	1	2	3	4	?
4	1	2	3	4	?
5	1	2	3	4	?
6	1	2	3	4	?
7	1	2	3	4	?
8	1	2	3	4	?
9	1	2	3	4	?
10	1	2	3	4	?
11	1	2	3	4	?
12	1	2	3	4	?
13	1	2	3	4	?
14	1	2	3	4	?
15	1	2	3	4	?

D.- Con el trabajo espero					
	Acuerdo		Desacuerdo		?
1	1	2	3	4	?
2	1	2	3	4	?
3	1	2	3	4	?
4	1	2	3	4	?
5	1	2	3	4	?
6	1	2	3	4	?
7	1	2	3	4	?
8	1	2	3	4	?
9	1	2	3	4	?
10	1	2	3	4	?

E.- Soy de los que piensan					
	Acuerdo		Desacuerdo		?
1	1	2	3	4	?
2	1	2	3	4	?
3	1	2	3	4	?
4	1	2	3	4	?
5	1	2	3	4	?
6	1	2	3	4	?
7	1	2	3	4	?
8	1	2	3	4	?
9	1	2	3	4	?
10	1	2	3	4	?

F.- Autovaloración					
	Acuerdo		Desacuerdo		?
1	1	2	3	4	?
2	1	2	3	4	?
3	1	2	3	4	?
4	1	2	3	4	?
5	1	2	3	4	?
6	1	2	3	4	?
7	1	2	3	4	?
8	1	2	3	4	?
10	1	2	3	4	?
11	1	2	3	4	?
12	1	2	3	4	?
13	1	2	3	4	?
14	1	2	3	4	?
15	1	2	3	4	?
16	1	2	3	4	?
17	1	2	3	4	?
18	1	2	3	4	?
19	1	2	3	4	?
20	1	2	3	4	?

2º PARTE.- LO QUE HAGO O HE HECHO

A.- Realizaciones Escolares					
1	Suficiente	Bien	Notable	Sobresaliente	
2	Más gusta	Menos gus.	Asignaturas	Mejor nota	Peor nota
			Lenguaje		
			Matemáticas		
			Geografía		
			Historia		
			Literatura		
			Dibujo		
			Filosofía		
			Idiomas		
			Música		
			Religión		
			Educación Física		
			Física y Química		
			Latín y Griego		
			Otra:		
3	Menos 2 hr.	De 2 a 3 hr.	De 3 a 4 hr.	Más de 4 hr.	

B.- Intereses													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14

C.- Mis Relaciones Familiares y Sociales					
	Acuerdo		Desacuerdo		?
1	1	2	3	4	?
2	1	2	3	4	?
3	1	2	3	4	?
4	1	2	3	4	?
5	1	2	3	4	?
6	1	2	3	4	?
7	1	2	3	4	?
8	1	2	3	4	?
9	1	2	3	4	?
10	1	2	3	4	?



C.I.V.

CUESTIONARIO DE INTERESES VOCACIONALES (C.I.V.)

HOJA DE RESPUESTAS

Estudiante: Curso:
Centro: Pienso Estudiar / Trabajar:

CLAVES	PREFERENCIAS L			PREFERENCIAS D			T ₁	INFLUJOS				T ₂	TOTAL	ORDEN	PUNTUACIÓN
	A MI	A MIS PADRES	FUTURO	A MI	A MIS PADRES	FUTURO		REGALOS	TEMAS DE CLASE	TIEMPO LIBRE	CONDUCTA				
	1	2	3	4	5	6		8	9	10	11				
T-E	1	1	1	16	16	16		15	14	13	12				
T-P	2	2	2	1	1	1		16	15	14	13				
B	3	3	3	2	2	2		1	16	15	14				
T-H	4	4	4	3	3	3		2	1	16	15				
L	5	5	5	4	4	4		3	2	1	16				
P-P	6	6	6	5	5	5		4	3	2	1				
S-P	7	7	7	6	6	6		5	4	3	2				
E-E	8	8	8	7	7	7		6	5	4	3				
P-C	9	9	9	8	8	8		7	6	5	4				
A-B	10	10	10	9	9	9		8	7	6	5				
A-D	11	11	11	10	10	10		9	8	7	6				
A-A	12	12	12	11	11	11		10	9	8	7				
A-M	13	13	13	12	12	12		11	10	9	8				
A-P	14	14	14	13	13	13		12	11	10	9				
M	15	15	15	14	14	14		13	12	11	10				
F	16	16	16	15	15	15		14	13	12	11				

INSTRUCCIONES PARA LA AUTOCORRECCIÓN

Una vez acabado tu trabajo puedes saber tus resultados, para ello haz lo siguiente:

Columna (7): Coloca en ella la suma de las columnas (1), (2), (3), (4), (5), y (6).

Esto es $(7) = (1) + (2) + (3) + (4) + (5) + (6)$ Realiza los 16 sumatorios de todas las filas.

Columna (12): Coloca en ella la suma de las columnas (8), (9), (10) y (11).

Esto es $(12) = (8) + (9) + (10) + (11)$ Realiza los 16 sumatorios de todas las filas.

Columna (13) Total: Coloca en ellas la suma de las columnas (7) y (12).

Esto es $(13) \text{ Total} = (7) + (12)$ Realiza los 16 sumatorios de todas las filas.

Columna (14): Orden. En la columna (13) tienes el resultado total que expresa tus intereses respecto a las 16 áreas vocacionales (columna CLAVES) que ya están expresadas de mayor a menor atractivo para ti. Busca en la columna (13) el valor más alto y coloca en la (14) un 1º (primero); busca el siguiente valor más alto y colócale en la columna (14) un 2º (segundo); y así sucesivamente hasta el puesto 4º (cuarto). Si hubiera empates resuélvelos tú mismo, consultando el Documento Áreas Vocacionales, donde aparece la descripción de las Áreas y profesiones que comprende.

Estos cuatro primeros valores expresan el valor de los INTERESES DOMINANTES.

Estas cuatro áreas ordenadas las utilizarás como base para la siguiente prueba Preferencias Vocacionales.



PREFERENCIAS VOCACIONALES (P.V.)
HOJA DE RESPUESTA

Estudiante: _____ Curso: _____ Centro: _____
 Pienso Estudiar/Trabajar: _____

		PROFESIONES						PERIODOS DE EDAD			
		1	2	3	4	5	6	A de 12-14 años	B de 15-16 años	C de 17-18 años	D 19 ó más años
CLAVE	PROFESIONES										
	1										
	2										
	3										
	4										
	5										
	6										
SUMA DE ÍNDICES								= 30			
ORDEN											
ÁREA VOCACIONAL											

ÁREA VOCACIONAL DOMINANTE:

GRUPO VOCACIONAL DOMINANTE:

CLAVE	ÁREAS VOCACIONALES	GRUPOS VOCACIONALES
T-H	Teórico-Humanística	I.- HUMANÍSTICO-LINGÜÍSTICO
L	Literaria	"
P-P	Psico-Pedagógica	II.- PSICO-PEDAGÓGICO
D	Deportiva	"
E-E	Económico-Empresarial	III.- ECONÓMICO-SOCIAL
A-B	Administrativo-Burocrática	"
P-C	Persuasivo-Comercial	"
S-P	Socio-Política	"
B	Bioterápica	IV.- BIO-SANITARIO
T-E	Teórico-Experimental	V.- CIENTÍFICO-TECNOLÓGICO
T-P	Técnico-Práctica	"
A-A	Agropecuaria	"
A-M	Artístico-Musical	VI.- ARTÍSTICO
A-P	Artístico-Plástica	"
M	Militar	VII.- DISCIPLINA-SEGURIDAD
F	Fantástica	



REJILLA VOCACIONAL(R.V)

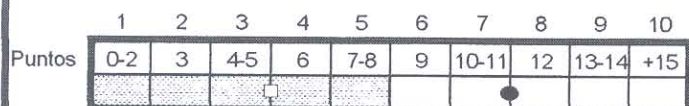
HOJA DE RESPUESTAS

Estudiante.....Curso.....Centro.....
 Pienso estudiar/trabajar.....

CONSTRUCTOS VOCACIONALES	1ª PARTE						2ª PARTE					
	PROFESIONES						PROFESIONES					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
A. EXPRESIÓN PERSONAL ARTÍSTICA.												
B. INDEPENDENCIA E INICIATIVA PROFESIONAL.												
C. BENEFICIO ECONÓMICO.												
D. ASPECTOS RELACIONADOS CON LA SALUD Y LA VIDA.												
E. DESARROLLO FÍSICO PERSONAL.												
F. CONTACTO CON LA NATURALEZA.												
G. ESTATUS Y RECONOCIMIENTO SOCIAL.												
H. ECONOMÍA Y NEGOCIOS.												
I. AYUDAR A LAS PERSONAS.												
J. ESTUDIO Y CONOCIMIENTO DEL HOMBRE Y SU CULTURA.												
K. ASPECTOS PRÁCTICOS Y TECNOLÓGICOS.												
L. CREACIÓN Y MANEJO DE CONCEPTOS ABSTRACTOS.												
M. ESTAR ESPECIALMENTE CAPACITADO PARA ELLA.												
N. SEGURIDAD Y ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.												
Ñ. DINAMISMO Y ACTIVIDAD VARIADA EN SU DESEMPEÑO.												
O. COMUNICACIÓN Y EXPRESIÓN ESCRITA.												
P. COMPRVENTA DE PRODUCTOS Y SERVICIOS.												
Q. LOS SERES VIVOS Y LA VIDA.												
R. REGULACIÓN DE LA VIDA COMUNITARIA Y DEFENSA DE LOS VALORES SOCIALES.												
S. DISCIPLINA Y MANDO.												
T. ESTUDIO DEL COMPORTAMIENTO.												
U. RELACIONES PERSONALES.												
V. AVENTURA Y RIESGO.												
X. GESTIÓN ADMINISTRATIVA.												
Y. RIGOR CIENTIFICO E INVESTIGACIÓN.												

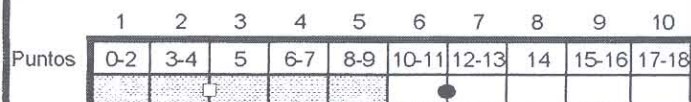
GRUPO I: HUMANISTICO

							ACIERTOS
	1º	2º	3º	4º	5º	6º	
J	2	2	2	2	2	2	
O	2	2	2	2	2	2	
N	1	1	1	1	1	1	
RESULTADO							



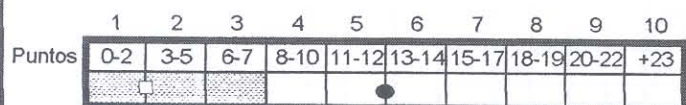
GRUPO II: PSICOPEDAGÓGICO

							ACIERTOS
	1º	2º	3º	4º	5º	6º	
I	2	2	2	2	2	2	
T	2	2	2	2	2	2	
U	2	2	2	2	2	2	
RESULTADO							



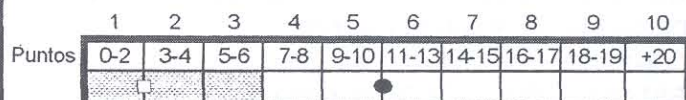
GRUPO III: ECONÓMICO-SOCIAL

							ACIERTOS
	1º	2º	3º	4º	5º	6º	
C	2	2	2	2	2	2	
G	2	2	2	2	2	2	
H	1	1	1	1	1	1	
R	2	2	2	2	2	2	
X	1	1	1	1	1	1	
RESULTADO							



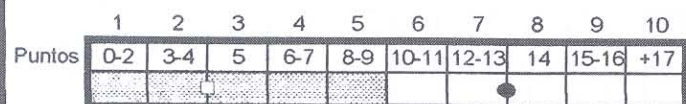
GRUPO IV: BIOTERÁPICO

							ACIERTOS
	1º	2º	3º	4º	5º	6º	
D	2	2	2	2	2	2	
I	2	2	2	2	2	2	
Q	2	2	2	2	2	2	
Y	1	1	1	1	1	1	
RESULTADO							



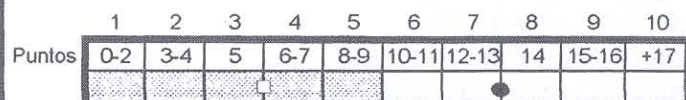
GRUPO V: CIENTÍFICO-TECNOLÓGICO

							ACIERTOS
	1º	2º	3º	4º	5º	6º	
B	1	1	1	1	1	1	
F	1	1	1	1	1	1	
K	2	2	2	2	2	2	
Y	2	2	2	2	2	2	
	RESULTADO						



GRUPO VI: ARTÍSTICO

							ACIERTOS
	1º	2º	3º	4º	5º	6º	
A	2	2	2	2	2	2	
B	1	1	1	1	1	1	
E	1	1	1	1	1	1	
L	1	1	1	1	1	1	
N	1	1	1	1	1	1	
	RESULTADO						





INDECISIÓN VOCACIONAL COMPLEJA (I.V.C.)

HOJA DE RESPUESTAS

Estudiante : Curso :
 Centro : Pienso Estudiar / Trabajar :

A		
	IGUAL	CONTRARIO
1	I	C
2	I	C
3	I	C
4	I	C
RESULTADO		

EE		
	IGUAL	CONTRARIO
1	I	C
2	I	C
3	I	C
4	I	C
5	I	C
6	I	C
7	I	C
RESULTADO		

C		
	IGUAL	CONTRARIO
1	I	C
2	I	C
3	I	C
4	I	C
RESULTADO		

D		
	IGUAL	CONTRARIO
1	I	C
2	I	C
3	I	C
4	I	C
5	I	C
6	I	C
7	I	C
RESULTADO		

PE		
	IGUAL	CONTRARIO
1	I	C
2	I	C
3	I	C
4	I	C
5	I	C
6	I	C
RESULTADO		

BI		
	IGUAL	CONTRARIO
1	I	C
2	I	C
3	I	C
4	I	C
5	I	C
6	I	C
7	I	C
8	I	C
9	I	C
10	I	C
RESULTADO		

INSTRUCCIONES PARA LA AUTOCORRECCIÓN.-

Corrección del cuestionario.-

Compara tus respuestas dadas a las cuestiones de cada apartado (A, EE,BI) en la Hoja de Respuestas, con la Clave de la Tabla N° 1 que figura en el dorso de esta página.

a) **N° de Aciertos:** En cada apartado, comprueba si tu respuesta (redondeada) coincide con la anotación I o C: la coincidencia con la plantilla cuenta como acierto y vale 1 punto. Escribe ordenadamente en la columna N° de Aciertos de la tabla N° 2, la suma de puntos por cada apartado.

b) **Resultados:** Multiplica el Número de Aciertos por el coeficiente respectivo de la tabla n° 2, anota el resultado en el apartado correspondiente.

c) **Fórmula para obtener el valor de Indecisión Vocacional Compleja (IVC)**

$$I = (\text{Resultado A} + \text{Resultado EE} + \text{Resultado C}),$$

$$II = (\text{Resultado D} + \text{Resultado PE} + \text{Resultado BI})$$

$$ICV = (I) - (II) =$$

*Escribir los datos de esas sumas y resta, en la tabla n° 2 "Cálculo, I,II y IVC"

TABLA N° 1.-CLAVE DE RESPUESTAS DEL CUESTIONARIO

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Aciertos posibles
A	1	1	1	1							4
EE	1	1	1	1	1	1	1				7
C	C	1	1	1							4
D	1	1	1	1	1	1	1				7
PE	1	1	C	1	1	1					6
BI	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10

TABLA N° 2.- Cálculo de la Indecisión Vocacional Compleja

Apartado	N° Aciertos	Coefficientes	Resultados	Cálculo
A		0,48	I=.....
EE		0,16	
C		0,12	
D		0,42	
PE		0,34	II=.....
BI		0,02	

IVC =

ORIENTACIONES PARA INTERPRETAR TU IVC:

El resultado compuesto que representa el valor de INDECISIÓN VOCACIONAL COMPLEJA, oscila en un continuo cuyo valor mínimo es -1,66 y un valor máximo que es 3,52, que en una escala irán de 1 (Máxima Indecisión Vocacional) a 10 (Mínima Indecisión Vocacional), como puede apreciarse en la tabla siguiente. Pero, ¿Qué significado tienen para tu conducta vocacional estos valores? ¿Y cómo te sitúas tú entre esos dos límites?.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-1,14	-.62	-.11	.41	.93	1,44	1,96	2,48	3,0	3,52

INDECISION ALTA

INDECISIÓN MEDIA

INDECISION BAJA

El valor de tu IVC está entre -1,66 y -0,11 : **INDECISIÓN VOCACIONAL ALTA.**

- * Manifiestas muchas dudas sobre ti mismo y sobre la toma de decisiones. Según los valores de los distintos apartados del cuestionario, tendrás que hacer y modificar determinadas cosas.
- * **ES NECESARIO QUE PIDAS AYUDA AL ASESOR U ORIENTADOR SOBRE ESTE PUNTO.**

El valor de tu IVC está entre -.10 y 1,96: **INDECISIÓN VOCACIONAL MEDIA.**

- * Manifiestas un nivel de incertidumbre y de temores sobre la toma de decisiones, como la mayoría de tus colegas que se encuentran en situación parecida.
- * **PUEDES CONTINUAR CON TUS PLANES**, pero si lo crees conveniente analiza con el asesor, que aspectos de tus resultados cree que pueden mejorar tu confianza en esta cuestión.

El valor de tu IVC está entre 2,00 y 3,52: **INDECISIÓN VOCACIONAL BAJA.**

- * Casi se puede hablar de Decisión (cuanto más cerca estés del extremo 3,52). Si has trabajado reflexivamente y con madurez, puedes continuar por tu cuenta sin problema en tus planes.



ALFABETIZACIÓN BÁSICA : α -C y α -H

HOJA DE RESPUESTAS

ESTUDIANTE : CURSO :

OPCIÓN DE ESTUDIOS : CENTRO :

PIENSO ESTUDIAR/TRABAJAR EN :

INSTRUCCIONES :

Lee con detenimiento cada cuestión y responde cuál es tu nivel de conocimiento sobre la información que representa el enunciado como idea global de cultura.

Responde según esta escala :

- A) Lo conozco bien o sé con precisión de que se trata.
- B) Tengo una idea aproximada.
- C) No tengo ni idea, no lo conocía.

Responde marcando con una cruz la casilla adecuada de esta Hoja de Respuestas.

Al responder A, querrías decir que puedes escribir o hablar bastante sobre el tema. Responderías B, si puedes escribir o decir poco sobre ese asunto; y responderías C, si no puedes ni escribir ni hablar nada, es totalmente nuevo para ti.

ALFABETIZACIÓN CIENTÍFICA (α -C)																			
Física y Química					Geología, Astronomía y Cosmología					Matemáticas					Biología				
	A	B	C			A	B	C			A	B	C			A	B	C	
1				11					1					1					1
2				12					2					2					2
3				13					3					3					3
4				14					4					4					4
5				15					5					5					5
6				16					6					6					6
7				17					7					7					7
8				18					8					8					8
9				19					9					9					9
10				20					10					10					10

ALFABETIZACIÓN HUMANÍSTICA (α -H)																			
Arte					Pensamiento					Lingüística					Sociedad I				
	A	B	C			A	B	C			A	B	C			A	B	C	
1				11					1					1					1
2				12					2					2					2
3				13					3					3					3
4				14					4					4					4
5				15					5					5					5
6				16					6					6					6
7				17					7					7					7
8				18					8					8					8
9				19					9					9					9
10				20					10					10					10

INSTRUCCIONES PARA LA AUTOCORRECCIÓN

En cada apartado y pregunta la respuesta A vale 2 puntos; la respuesta B vale 1 punto; y la respuesta C vale 0 puntos. En la **Tabla nº 1** anota para cada apartado de la **Alfabetización Científica** el número de respuestas A multiplicado por 2 (**Nº de A x 2**), en la siguiente columna anota el número de respuestas B (**Nº de B**). En la columna llamada **Suma**, escribe el resultado de sumar las dos columnas anteriores. En la columna llamada **Coefficientes** no debes escribir nada, y en la columna **PUNTUACIÓN** debes escribir para cada apartado el resultado de dividir los resultados de la columna Suma entre el número que se indica para cada apartado (Entre 4 en los apartados que tienen 20 cuestiones, y entre 2 en los apartados que tienen 10 cuestiones).

Una vez realizado todo esto para todos los apartados de **Alfabetización Científica**, en la misma **Tabla nº 1**, suma la **PUNTUACIÓN** de los 5 apartados y anótala a la derecha de **Sumatorio**. Esta cantidad la divides entre 5 y la anotas a la derecha de **TOTAL ALFA-CIEN**.

TABLA Nº 1 : Cálculo de las Puntuaciones de Alfabetización Científica.

ALFA-CIENTÍFICA	Nº de A x 2	Nº de B	Suma	Coefficientes	PUNTUACIÓN
Física y Química				Suma / 4	
Geología, Astronomía y Cosmología				Suma / 2	
Matemáticas				Suma / 2	
Biología				Suma / 2	
Tecnología e Informática				Suma / 2	
				Sumatorio =	
				TOTAL ALFA-CIEN = (Sumatorio / 5)	

Las instrucciones para la autocorrección de las cuestiones de **Alfabetización Humanística** son exactamente las mismas que las indicadas anteriormente, con la diferencia de que debes anotar todas las operaciones en la **Tabla nº 2**.

TABLA Nº 2 : Cálculo de las Puntuaciones de Alfabetización Humanística.

ALFA-HUMANÍSTICA	Nº de A x 2	Nº de B	Suma	Coefficientes	PUNTUACIÓN
Arte				Suma / 4	
Pensamiento				Suma / 2	
Lingüística				Suma / 2	
Sociedad I				Suma / 2	
Sociedad II				Suma / 2	
				Sumatorio =	
				TOTAL ALFA-HUMA = (Sumatorio / 5)	

Ahora podemos saber y comparar tanto la Puntuación de cada uno de los apartados que componen la Alfabetización Científica y la Alfabetización Humanística, como la Puntuación obtenida en el Total de cada una de ellas. Si has realizado correctamente los cálculos, todas estas Puntuaciones deben tener un valor comprendido entre 0 y 10.

ANEXO 2

CONTRATO DE COLABORACIÓN (ESTUDIO 2)



Dpto. de Psicologia del Desenvolupament i de l'Educació Dpto. de Psicologia Evolutiva y de la Educación
Facultat de Psicologia Facultat de Psicologia

UNIVERSITAT (ESTUDI GENERAL) VALÈNCIA
Avda. Blasco Ibáñez, 31
46010 VALENCIA

D. _____
Estudiante de _____ Curso, solicita ayuda para su toma de decisión
vocacional aceptando ser asesorado vocacionalmente por D.
_____ Estudiante de la asignatura

de la Licenciatura de Psicología.

Los abajo firmantes se comprometen a seguir todo el proceso de asesoramiento bajo la garantía de que los datos recogidos en el mismo, sólo puedan ser utilizados con fines de investigación, asegurándose la confidencialidad de los mismos.

Valencia, _____ de _____ 1996.

Fdo.:
Asesorado

Fdo.:
Asesor

ANEXO 3

PAUTA DE ENTREVISTA TORRENT (ESTUDIO 3)

NOMBRE Y APELLIDOS.....tlf.....

Fecha:

Contesta la llamada

ESTUDIANTE

MADRE

PADRE

FAMILIAR

GUIA DE LA ENTREVISTA - LLAMADA:

Presentarse, Preguntar por el alumno, Decir para que se llama...

Hiciste 4º del a ESO en el Instituto de Torrente, y estamos haciendo un estudio para saber que hacéis en este momento, te voy a hacer unas preguntas, Por favor contesta.

:

1º . Después de 4 de la ESO, seguiste estudiando SI NO

2ª ¿Hiciste bachillerato? SI NO

¿Qué Bachillerato hiciste?..... ... Lo acabaste : SI NO

NO : Porque.....

3º¿Hiciste ciclos formativos) SI NO

¿Qué Ciclo).....

Lo acabaste : SI NO

NO porque:

4º ¿Estudiaste otra cosa? SI NO

¿Qué estudiaste?.....

.. Lo acabaste : SI NO

NO porque:

5º AHORA ¿Qué estudias ?.....

¿Qué curso haces?.....

¿Era lo que querías hacer?:

SI Se parece algo NO

No recuerdo que quería hacer entonces

¿Cómo te van las cosas en estudios:

Muy bien Bien Regular Mal Muy mal

¿Que profesión te gustaría poder hacer cuando acabes?

6º AHORA ¿En que trabajas?.....

¿Desde cuando?.....

Estoy en el paro SI. ¿Desde cuando?.....

¿Era lo que pensabas hacer cuando estabas en 4º ?:

SI Se parece algo NO, no tiene nada que ver No recuerdo lo que quería hacer.

¿Cómo te van las cosas con el trabajo que haces:

Muy bien Bien Regular Mal Muy mal

¿En que profesión te gustaría poder trabajar?

ANEXO 4

DOCUMENTO DE IDEAS PREVIAS SOBRE LA TOMA DE DECISIONES (ESTUDIO 4)

UNIVERSIDAD DE VALENCIA
Línea Investigación: Psicología y asesoramiento vocacional.
Proyecto: Ideas previas sobre la toma de decisiones vocacionales.

☐ Hombre ☐ Mujer.
 Licenciado en : ☐ Psicología ☐ Pedagogía ☐ Psicopedagogía ☐ Otras.
 Doctorado en ☐ Master en
 Universidad en que se licenció: Año: 19....
 Experiencia profesional en Asesoramiento/Orientación vocacional: años
 Experiencia profesional en el nivel : ☐ E. P. ☐ ESO ☐ Bachiller ☐ Universidad ☐ Otro

Estimad@ colega:

Se pide tu colaboración respecto al proyecto ***Ideas previas sobre la toma de decisiones*** que tienen los profesionales del asesoramiento y orientación vocacional.

El cuadro siguiente muestra diferentes fases o apartados de la conducta vocacional, que pueden ser explorados y tenidos en cuenta para el asesoramiento y la toma de decisiones de los estudiantes. Se trata de asignar diferente peso a cada fase, según la importancia o papel que juega en la toma de decisiones que el estudiante hace cara a su futuro.

Puedes añadir otras fases (*), especificando el contenido de la conducta vocacional que añadas. En cualquier caso, la suma de los puntos asignados a cada fase en la columna “Peso”, ha de ser igual a 100.

FASE VOCACIONAL	CONTENIDO CONDUCTA VOCACIONAL	Peso	
I. DESARROLLO VOCACIONAL	<i>“Analiza la estabilidad e intensidad de los intereses y preferencias vocacionales</i>		
II. COGNICIÓN.	<i>“Explora las ideas y constructos que tiene del mundo vocacional”.</i>		
III. MOTIVACIONES	<i>“Revisa el punto de partida: realizaciones escolares, expectativas y deseos.”</i>		
IV. INDECISIÓN	<i>“Analiza las dudas del estudiante a la hora de decidirse”.</i> Avisa de las dificultades para tomar decisiones.		
V. CAPACIDADES BÁSICAS ESTUDIO	<i>“Evalúa la potencia intelectual para el estudio, en el Dominio Verbal y el Razonamiento abstracto, y como capacidad general”</i>		
VI. CULTURA y CONOCIMIENTOS	<i>“Estima la base de conocimientos Científicos y Humanísticos.”</i>		
*			
*			
*			
<u>SUMA</u>		100	

Gracias por tu valiosa colaboración

El equipo de investigación.

ANEXO 5

DEMO SAVI-2000. EJEMPLAR
CUADERNO DE AUTOAYUDA
SAV-98. EJEMPLO DE UN CASO
DE MTDV DEL SAVI-2000



APELLIDOS: **NOMBRE:**
EDAD: **Fecha:** **Teléfono:**
Domicilio Familiar: **Localidad:** **CP:**
Centro Escolar o Instituto **Localidad**

Datos Familiares:

Estudios del Padre: **Profesión del Padre:**
Estudios de la Madre: **Profesión de la Madre:**

ANTES DE COMENZAR, DA TU OPINIÓN SOBRE :

1.- *Mi decisión vocacional (redondea una opción):*

- a) No me preocupa en absoluto
- b) Tengo clara mi decisión
- c) Sé lo que quiero hacer pero, además, quiero estar más informado
- d) No sé lo que quiero hacer

2.- *Mis temores respecto a mi decisión vocacional se centran en (puedes redondear varias opciones):*

- a) Falta de confianza en mis propias capacidades
- b) No alcanzar la nota exigida para hacer lo que quiero
- c) La escasez de recursos económicos de mi familia
- d) Cambio demasiado de idea y paso de una elección a otra
- e) Desconfío de ser capaz de mantener tanto tiempo (varios años) la decisión vocacional que tome
- f) Las salidas profesionales que pueda tener
- g) No tengo especiales preocupaciones

3.- *Los tres estudios o profesiones que, en este momento te atraigan más (escribelos):*

a) b) c)

4.- *Lo que pienso hacer al acabar los estudios actuales : (redondea una opción):*

- a) Espero poder estudiar Bachillerato
- b) Espero poder estudiar un Ciclo Formativo de Grado Medio
- c) Espero poder estudiar un Ciclo Formativo de Grado Superior
- d) Voy a dejar de estudiar y me gustaría poder trabajar
- e) Espero poder estudiar una carrera universitaria.

5.- *Si alguna vez has hablado con tus padres de tus ideas respecto a lo que vas a hacer al terminar esta etapa escolar o respecto a tus futuros estudios, ¿cuál ha sido su actitud?(redondea una opción):*

- a) Me dejan elegir lo que yo crea conveniente
- b) No tengo muy claro cual será su apoyo o reacción
- c) Les es indiferente lo que pueda hacer
- d) Tratan de persuadirme para que escoja lo que ellos creen conveniente
- e) No les he dado la oportunidad de hablar: he dejado sentado que haré lo que crea conveniente
- f) No me presionan, dialogamos y tratamos de ver el punto de vista del otro

Fecha:/...../.....

FASE I : DESARROLLO VOCACIONAL

HOJA DE RESPUESTAS: CIV

2

CUESTIONARIO INTERESES VOCACIONALES : CIV														
CLAVES: AREAS	PREFERENCIAS L			PREFERENCIAS D			T ₁	INFLUJOS				T ₂	TOTAL	ORDEN
	A MI	A MIS PADRES	FUTURO	A MI	A MIS PADRES	FUTURO		REGALOS	TEMAS CLASE	TIEMPO LIBRE	CONDUCTA			
	1	2	3	4	5	6		8	9	10	11			
T-E	1	1	1	16	16	16		15	14	13	12			
T-P	2	2	2	1	1	1		16	15	14	13			
B	3	3	3	2	2	2		1	16	15	14			
T-H	4	4	4	3	3	3		2	1	16	15			
L	5	5	5	4	4	4		3	2	1	16			
P	6	6	6	5	5	5		4	3	2	1			
S-P	7	7	7	6	6	6		5	4	3	2			
E-E	8	8	8	7	7	7		6	5	4	3			
P-C	9	9	9	8	8	8		7	6	5	4			
A-B	10	10	10	9	9	9		8	7	6	5			
A-D	11	11	11	10	10	10		9	8	7	6			
A-A	12	12	12	11	11	11		10	9	8	7			
A-M	13	13	13	12	12	12		11	10	9	8			
A-P	14	14	14	13	13	13		12	11	10	9			
M	15	15	15	14	14	14		13	12	11	10			
F	16	16	16	15	15	15		14	13	12	11			

HOJA DE RESPUESTA

Fecha:/...../.....

PREFERENCIAS VOCACIONALES PV		AREAS						PERIODOS DE EDAD			
		1	2	3	4	5	6	A	B	C	D
		PROFESIONES						de 12-14 años	de 15-16 años	de 17-18 años	19 ó más años
1											
2											
3											
4											
5											
6											
Resultados	SUMA ÍNDICES (INTENSIDAD)							= 30			
	ORDEN CLAVES : ÁREA VOCACIONAL										







ÁREA VOCACIONAL DOMINANTE:





GRUPO VOCACIONAL:





EVALUACIÓN: DESARROLLO

Fecha:/...../.....

MI GRUPO VOCACIONAL ES:

PREFERENCIAS VOCACIONALES: PV									
Intensidad: Suma de Índices					Permanencia: Periodos de Edad				
	5	6	7	8	9	10			
SITUACIÓN	 Limitada		 Ajustada		 Ventajosa		 Limitada	 Ajustada	 Ventajosa

CONCORDANCIA ENTRE PRUEBAS CIV y PV				
ORDEN de las áreas de intereses en:		Áreas Vocacionales (Claves)		
		1°	2°	3°
CIV: (Columna 14)				
PV: (Resultado :Orden)				
 CONCORDANCIA CIV y PV: SITUACIÓN		 Limitada	 Ajustada	 Ventajosa

 DESARROLLO VOCACIONAL: INTERPRETACIÓN DE MI SITUACIÓN VOCACIONAL	 Limitada	 Ajustada	 Ventajosa
	Comentario e interpretación personal:		






FASE II: COGNICION

Fecha:/...../.....

HOJA DE RESPUESTAS RV		PROFESIONES						F R E C U E N C I A
REJILLA VOCACIONAL: RV		A	B	C	D	E	F	
(Puedes elegir <u>hasta cinco</u> ideas o constructos para cada profesión).								
IDEAS O CONSTRUCTOS VOCACIONALES								
1. Expresión personal artística								
2. Independencia e iniciativa profesional								
3. Beneficio económico								
4. Aspectos relacionados con la salud y la vida								
5. Desarrollo físico personal								
6. Contacto con la naturaleza								
7. Estatus y reconocimiento social								
8. Economía y negocios								
9. Ayudar a las personas								
10. Estudio y conocimiento del hombre y su cultura								
11. Aspectos prácticos y tecnológicos								
12. Creación y manejo de conceptos abstractos								
13. Estar especialmente capacitado para ella								
14. Seguridad y estabilidad en el empleo								
15. Dinamismo y actividad variada en el trabajo								
16. Comunicación y expresión escrita								
17. Compraventa de productos y servicios								
18. Ocuparse de los seres vivos y la vida								
19. Regulación y defensa de la vida social a través de las leyes								
20. Disciplina, mando y seguridad armada								
21. Estudio del comportamiento								
22. Relaciones personales								
23. Aventura y riesgo								
24. Gestión administrativa								
25. Rigor científico e investigación								

EVALUACIÓN: COGNICIÓN

MI GRUPO VOCACIONAL ES:

 <p>COGNICIÓN: </p> <p>INTERPRETACIÓN DE MI SITUACIÓN VOCACIONAL</p>	 Limitada	 Ajustada	 Ventajosa
	<p>Comentario e interpretación personal:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>		

FASE III: MOTIVACIONES

MI GRUPO VOCACIONAL ES:

HOJA DE RESPUESTAS : REX

Más me gustan (Máximo TRES)	Menos me gustan (Máximo TRES)	ASIGNATURAS	Mejor nota (Máximo TRES)	Peor nota (Máximo TRES)
		Lenguaje		
		Matemáticas		
		Geografía		
		Historia		
		Literatura		
		Dibujo/Tecno		
		Filosofía		
		Idiomas		
		Música		
		Educación Física		
		Física y Química		
		Latín y Griego		
		Biología		
		Historia del Arte		

AUTOEFICACIA. “Creo que en relación a mis compañeros de clase mi habilidad/ capacidad es buena para....” (Escribe el N° del enunciado seleccionado y la capacidad, hasta un máximo de cinco)

Enunciado número	Capacidades






VALORES. “Con mi trabajo espero sobre todo....” (Escribe el N° del enunciado y el valor seleccionado hasta un máximo de cinco)

Enunciado número	Valores laborales

ACTIVIDADES. “Me interesan los trabajos y actividades que tengan que ver o se relacionen con....” (Escribe el del enunciado seleccionado y la actividad, hasta un máximo de cinco)

Enunciado número	Actividades interesantes

EVALUACIÓN: MOTIVACIONES

 MOTIVACIONES:  INTERPRETACIÓN DE MI SITUACIÓN VOCACIONAL	 Limitada	 Ajustada	 Ventajosa
	Comentario e interpretación personal:		

FASE V: CAPACIDADES

Fecha:/...../.....

MI GRUPO VOCACIONAL ES:

DVI: HOJA DE RESPUESTAS					
(Señala con <input type="radio"/> el Sinónimo y con <input type="checkbox"/> el Antónimo)					
PROBLEMA					
1	A PERJUDICAR	B ACEPTAR	C RECOGER	D RECHAZAR	E FAVORECER
2	A PRECAVIDO	B ENGAÑOSO	C CÁNDIDO	D ENCANTADOR	E PRETENCIOSO
3	A DESINTERÉS	B VIVEZA	C ANSIA	D PETULANCIA	E AVARICIA
4	A CALCULAR	B ADULAR	C LAMENTAR	D AMENAZAR	E CRITICAR
5	A ARMERO	B PACTO	C SALVAR	D GUERRA	E ALTERAR
6	A TASAR	B SOCAVAR	C AMAR	D ELOGIAR	E CALUMNIAR
7	A HERMOSO	B TÁCTIL	C NORMAL	D FALTO	E INSÓLITO
8	A DULCE	B TERSO	C BREVE	D RONCO	E DETALLADO
9	A SEGURO	B AUGE	C CASUAL	D LAXO	E DECADENCIA
10	A FRÍO	B POTENCIA	C CALIENTE	D RÁPIDO	E DECAIMIENTO
SUMA DE ACIERTOS=					

PROBLEMA	DVII: HOJA DE RESPUESTAS (Escribir la Solución)	ACIERTOS
1: ALOPE		
2: HULDA		
3: DALIRA		
4: MUGE		
5: TRORI		
6: SLOPE		
7: OTVAT		
8: BITIIN		
9: DIRLO		
10: POLDO		
SUMA		

RHI: HOJA DE RESPUESTAS (Escribe la Solución)

Problema Nº	SOLUCIÓN: ▲ ℞ ■	A	Problema Nº	SOLUCIÓN: ▲ ℞ ■	A
1			11		
2			12		
3			13		
4			14		
5			15		
6			16		
7			17		
8			18		
9			19		
10			20		

SUMA DE ACIERTOS /2 =

RD: HOJA DE RESPUESTA (Redondear)

PROBLEMA	RESPUESTA				VALORES			
1: Ciclista	A	B	C	D	2	1	0	-1
2: Balanza	A	B	C	D	2	1	0	-1
3: Temperatura	A	B	C	D	2	1	0	-1
4: Flotabilidad	A	B	C	D	2	1	0	-1
5: Evaporación	A	B	C	D	2	1	0	-1
6: Poligamia	A	B	C	D	2	1	0	-1
7: INTERNET	A	B	C	D	2	1	0	-1
8: El fin...	A	B	C	D	2	1	0	-1
9: Microsoft	A	B	C	D	2	1	0	-1
10: Control	A	B	C	D	2	1	0	-1
(SUMA DE VALORES / 2) =								

Comentario e interpretación personal:

FASE IV: INDECISIÓN

HOJA DE RESPUESTA: IVC

(Redondear I, para Igual y C, para Contrario)

Apartado	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	ACIERTOS
A	I C	I C	I C	I C							
EE	I C	I C	I C	I C	I C	I C	I C				
C	I C	I C	I C	I C							
D	I C	I C	I C	I C	I C	I C	I C				
PE	I C	I C	I C	I C	I C	I C					
BI	I C	I C	I C	I C	I C	I C	I C	I C	I C	I C	

CÁLCULO IVC

Apartado	(Nº Aciertos)	X	(Coeficientes)	=	Resultados	Cálculo
A		x	(0,48)			Parte I=
EE		x	(0,16)			
C		x	(0,12)			
D		x	(0,42)			Parte II=
PE		x	(0,34)			
BI		x	(0,02)			
Valor de IVC = (Parte I) - (Parte II) =						





SITUACIÓN VOCACIONAL IVC

Puntuación	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
IVC	- 5,18	- 4,30	- 3,43	- 2,56	- 1,69	- 0,82	0,02	0,92	1,79	2,66
	- 4,31	- 3,44	- 2,57	- 1,70	- 0,83	0,01	0,91	1,78	2,65	3,52
Situación	LIMITADA			AJUSTADA				VENTAJOSA		

EVALUACIÓN: INDECISIÓN

MI GRUPO VOCACIONAL ES:









	INDECISION VOCACIONAL COMPLEJA (IVC)									
Puntuación	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
SITUACIÓN	ALTA			MEDIA				BAJA		

 INDECISIÓN: INTERPRETACIÓN DE MI SITUACIÓN VOCACIONAL	 Limitada	 Ajustada	 Ventajosa
	Comentario e interpretación personal:		

TOMA DE DECISIONES

Fecha:/...../.....

MI GRUPO VOCACIONAL ES:

FASE		CUADRO PARA TOMAR LA DECISIÓN		
DESARROLLO I (♣Ø)	 <u>Intensidad en PV</u>	LIMITADA Ø Ø	AJUSTADA ♣	VENTAJOSA ♣ ♣
	 <u>Concordancia en CIV y PV</u>	LIMITADA Ø Ø	AJUSTADA ♣	VENTAJOSA ♣ ♣
COGNICIÓN II (♣Ø)		LIMITADA Ø Ø	AJUSTADA ♣	VENTAJOSA ♣ ♣
MOTIVACIONES III (♣Ø)		LIMITADA Ø	AJUSTADA	VENTAJOSA ♣
DATOS para la Decisión	Numero de ♣ obtenidos en todo el cuadro: <input type="text"/> Numero de Ø obtenidos en todo el cuadro: <input type="text"/>			
CAPACIDADES V ()		 LIMITADA	 AJUSTADA	 VENTAJOSA

Con los **DATOS** aportados por el SAAV-r y la **INFORMACIÓN** que tengo de mi Grupo Vocacional:

MI DECISIÓN VOCACIONAL ES (señala en el recuadro):

CONTINUAR con MIGRUPO	BUSCAR UN NUEVO GRUPO
1º <u>Escribe el nombre</u> de uno o dos estudios o profesiones que más te interesan de tu Grupo Vocacional: 2º <u>Rellena</u> los datos del PLAN VOCACIONAL (página siguiente).	<u>Sigue</u> las instrucciones del <u>Libro de autoayuda del estudiante</u> .

MI PLAN VOCACIONAL

10

Rellena todos la información que conozcas sobre los estudios o profesión que más te interese de tu Grupo Vocacional. Los datos que no conozcas puedes preguntar o leer las revistas donde aparece esa información.

ESTUDIOS/PROFESIÓN QUE MÁS ME INTERESA:

.....

Son estudios de: ☐ Licenciatura o Ingeniería Superior ☐ Diplomatura o Ingeniería Técnica
☐ Ciclos de Grado Medio ☐ Ciclos de Grado Superior ☐ Otras

Materias básicas de esos estudios:

Otros conocimientos y destrezas que me vendrán bien (Idiomas, informática, orientación espacial...)

Ciudad donde puedo estudiarlo:.....

Centro:.....

Universidad:.....

Qué tipo de Centro/Universidad es?:

☐ Público ☐ Privado

Tengo que cambiar de domicilio o ciudad

☐ SI ☐ NO

La dificultad de estos estudios es:

☐ Muy alta ☐ Alta ☐ Media ☐ Baja ☐ No lo sé

Mi familia está de acuerdo con estos estudios o profesión:

☐ Mucho ☐ Algo ☐ Nada ☐ No lo sé

El coste económico de los estudios es:

☐ Alto ☐ Medio ☐ Bajo ☐ No lo sé

Cuando termine, me gustaría poder realizar los trabajos y actividades profesionales siguientes:

•
 •
 •

Mis dudas y preocupaciones principales son:

•
 •
 •

Ya conoces la información básica sobre los estudios o profesión que te interesa, ahora tienes que plantearte el camino que hay que recorrer para llegar a realizarlos. Partiendo del curso que estás estudiando en este momento, completa la información que se ajusta a tu realidad:

ITINERARIO QUE PUEDO HACER PARA ESTE ESTUDIO/ PROFESIÓN:

Este curso estoy estudiando:

☐ 3º de ESO ☐ 4º de ESO
☐ Bachillerato 1º 2º
☐ Ciclo de Grado medio ☐ Ciclo de Grado Superior
☐ Otros:.....

El año que viene espero hacer:

☐ 3º de ESO ☐ 4º de ESO
☐ Ciclo de Grado Medio Curso: 1º 2º
☐ Bachillerato Curso: 1º 2º
☐ P. Garantía Social
☐ Trabajar ☐ No lo sé

Si voy a estudiar 4º de ESO, he de elegir las áreas optativas o itinerario siguientes:

Si voy a estudiar CICLOS Formativos he de elegir el ciclo de:

Si voy a estudiar BACHILLERATO he de elegir la modalidad de:

Tienen preferencia para este Ciclo o Bachillerato, los estudiantes que han cursado en 4º de ☐ nivers matemáticas y áreas optativas:

Si voy a estudiar GARANTÍA SOCIAL he de elegir el curso de:

La duración de los estudios que voy a hacer es :

Al finalizar estos estudios, tendré el Título de:

☐ Técnico en..... ☐ Bachillerato
☐ Técnico Sup..... ☐ Certificado Asistencia

Con este título, puedo después estudiar:

☐ Ciclo de Grado medio ☐ Ciclo de Grado Superior
☐ Bachillerato ☐ Universidad ☐ Otros.....

Dudas que todavía me quedan o más información que necesito conocer








.....

TOMA DE DECISIONES. *BUSCAR NUEVO GRUPO VOCACIONAL*






NUEVO GRUPO VOCACIONAL






Fecha:/...../.....






FASE I: DESARROLLO

 SITUACIÓN	PREFERENCIAS VOCACIONALES: PV									
	Intensidad: Suma de índices					Permanencia: Periodos de Edad				
	5	6	7	8	9	10	A (12-14 años)	B (15-16)	C (17-18)	D (19 o más)
	 Limitada		 Ajustada		 Ventajosa		 Limitada	 Ajustada	 Ventajosa	

CONCORDANCIA ENTRE PRUEBAS CIV y PV				
ORDEN de las áreas de intereses en:	Áreas Vocacionales (Claves)			
	1º	2º	3º	4º
CIV: (Columna 14)				
PV: (Resultados: Orden)				
Concordancia CIV y PV: 	 Limitada	 Ajustada	 Ventajosa	

Fase I DESARROLLO: 	 Limitada	 Ajustada	 Ventajosa
 <i>INTERPRETACIÓN DE MI SITUACIÓN VOCACIONAL</i>	Comentario e interpretación personal:		




















Fase II COGNICIÓN: 	 Limitada	 Ajustada	 Ventajosa
 <i>INTERPRETACIÓN DE MI SITUACIÓN VOCACIONAL</i>	Comentario e interpretación personal:		

Fase III MOTIVACIONES: 	 Limitada	 Ajustada	 Ventajosa
 <i>INTERPRETACIÓN DE MI SITUACIÓN VOCACIONAL</i>	Comentario e interpretación personal:		

TOMA DE DECISIONES

Fecha:/...../.....

MI GRUPO VOCACIONAL ES:

FASE		CUADRO PARA TOMAR LA DECISIÓN		
DESARROLLO  <u>Intensidad en PV</u>	I 	LIMITADA 	AJUSTADA 	VENTAJOSA 
	COGNICIÓN II 	LIMITADA 	AJUSTADA 	VENTAJOSA 
MOTIVACIONES III 	LIMITADA 	AJUSTADA 	VENTAJOSA 	
DATOS para la Decisión	Numero de  obtenidos en todo el cuadro: <input type="text"/> Numero de  obtenidos en todo el cuadro: <input type="text"/>			
CAPACIDADES V 	 LIMITADA	 AJUSTADA	 VENTAJOSA	

 Con los **DATOS** aportados por el SAAV-r y la **INFORMACIÓN** que tengo de mi Grupo Vocacional:

MI DECISIÓN VOCACIONAL ES (señala en el recuadro):

CONTINUAR con MI NUEVO GRUPO	NO PUEDO DECIDIRME
1º <u>Escribe el nombre</u> de uno o dos estudios o profesiones que más te interesan de tu Grupo Vocacional: 2º <u>Rellena</u> los datos del PLAN VOCACIONAL .	<u>Acude al Orientador/a de tu centro.</u>

SISTEMA DE ASESORAMIENTO VOCACIONAL INFORMÁTICO

SAVI-2000

RESULTADOS FINALES



Estudiante: Lucas

Grupo Vocacional Elegido: CIENTÍFICO-TECNOLÓGICO

Fecha: 18/03/03 10:33:10 a.

	PROPUESTAS DEL SAVI-2000
Grupo Dominante	CIENTÍFICO-TECNOLÓGICO
2º Grupo	ECONÓMICO-EMPRESARIAL
3º Grupo	SEGURIDAD

Edita: SERVICIOS DE ASESORAMIENTO VOCACIONAL Y EDUCATIVO, S.L.

I.S.B.N. OBRA COMPLETA 84-930179-0-6

I.S.B.N. SAVI 2000 84-930179-3-0

Depósito Legal : V-65844

El SAVI-2000 te muestra el cuadro para la TOMA DE DECISIONES y tu SITUACIÓN VOCACIONAL FINAL, para el grupo : **CIENTÍFICO-TECNOLÓGICO**

CUADRO PARA LA TOMA DE DECISIONES

FASE		LIMITADA	AJUSTADA	VENTAJOSA
DESARROLLO	PV: Intensidad			
	CIV y PV: Concordancia			
	COGNICIÓN			
	RV: Rejilla			
MOTIVACIONES				
CAPACIDADES				
	CULTURA			

El cuadro te presenta los resultados de las distintas fases, si son LIMITADA, AJUSTADA y VENTAJOSA para ese grupo, destacando en color los aspectos que tienes más o menos favorables de tu Conducta Vocacional.

El SAVI-2000 te compara con el Grupo Vocacional :
CIENTÍFICO-TECNOLÓGICO

TU SITUACIÓN VOCACIONAL FINAL ES:					FAVORABLE			MUY FAVORABLE			EXCELENTE	
-7	-6	-5	-4	-3	3	4	5	6	7	8	9	10
Valores para CAMBIAR GRUPO					Valores para MANTENER ESTE GRUPO							

Como ves tu puntuación con respecto al Grupo es **5** por tanto:

* TU SITUACIÓN VOCACIONAL FINAL respecto al Grupo es **Favorable.**

y puedes iniciar tus planes vocacionales respecto a los estudios y profesiones que hay en él.

* El SAVI-2000 te propone **MANTENER GRUPO**

MI PLAN VOCACIONAL

PROFESIÓN QUE MÁS ME INTERESA: ☐ informático

Estudios de: ☐ Licenciatura ☒ Ingeniería Superior ☐ Arquitectura
☐ Diplomatura ☐ Ingeniería Técnica ☐ Otras

Materias básicas en esos estudios

Otros conocimientos y destrezas complementarias

Ciudad o Universidad donde puedo estudiar ☐ Valencia ☒ Pública ☐ Privada ☐ Otras
Centro de estudios no Universitario ☐ Público ☐ Privado ☐ Otros

Se exige superar las Pruebas de Selectividad: ☐ NO ☒ SÍ ☐ Otras

La dificultad en los estudios es: ☒ Muy alta ☐ Alta ☐ Media ☐ Baja ☐ No lo sé

Mi familia está de acuerdo con esta profesión: ☒ Mucho ☐ Algo ☐ Nada ☐ No lo sé

Coste económico de los estudios es: ☐ Alto ☒ Medio ☐ Bajo ☐ No lo sé

Cuando termine, me gustaría poder realizar los trabajos y actividades profesionales siguientes:

Mis dudas y mis preocupaciones principales son:

ITINERARIO QUE PUEDO HACER PARA ESTA PROFESIÓN

DESDE ESO:

Este año estoy estudiando: ☐ 1º bachiller

El curso que viene espero hacer: ☐ 2º Bahiller

Si voy a hacer 4º de ESO, ¿tengo que elegir asignaturas/áreas optativas?

☐ NO ☐ SÍ ¿Cuáles?

¿Son obligatorias para los estudios que quiero hacer después?

☐ NO ☐ SÍ ☐ No lo sé

Si voy a estudiar BACHILLERATO, he de elegir la modalidad:

☐ Tecnológico ☐ Humanidades y CC. Sociales
☒ Naturaleza y Salud ☐ Arte

CASO LUCAS: GRUPO CIENTIFICO-TECNOLÓGICO

El SAVI 2000 te muestra el cuadro para la TOMA DE DECISIONES y tu SITUACIÓN VOCACIONAL FINAL, para el grupo : **CIENTÍFICO-TECNOLÓGICO**

CUADRO PARA LA TOMA DE DECISIONES

FASE	LIMITADA	AJUSTADA	VENTAJOSA
D DESARROLLO	- -	+	++
E PV/Inteligencia	- -	+	++
C CIV y PV:	- -	+	++
I Concordancia	- -	+	++
S COGNICIÓN	- -	+	++
I RY/Rejilla	- -	+	++
V MOTIVACIONES	-	+	+
O			
A CAPACIDADES	O	+	++
P			
O CULTURA	O	+	+
Y			
O			

El cuadro te presenta los resultados de las distintas fases, si son LIMITADA, AJUSTADA y VENTAJOSA para ese grupo, destacando en color los aspectos que tienes más o menos favorables de tu Conducta Vocacional.

Datos Orientador

Imprimir